



DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit:

„Sozialpartnerschaftliche Arbeitsmarktpolitik in
Österreich.
Analysiert am Beispiel der Leiharbeit“

Verfasser:

Reinhard Moser

angestrebter akademischer Grad:

Magister der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, im März 2009

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 300

Studienrichtung lt. Studienblatt: Politikwissenschaft

Betreuer: Univ. Doz. Dr. Johann Wimmer

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungen	5
1. Einleitung und Fragestellung	6
1.1 Methodik und Aufbau der Arbeit	7
1.2 Zeitlicher und örtlicher Rahmen.....	8
2. Umbrüche auf den Arbeitsmärkten	9
2.1 Das österreichische Wirtschaftssystem	9
2.2 Die wirtschaftliche Entwicklung Österreichs	10
2.3 Die Internationalisierung der Wirtschaft	16
2.4 Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft (WSP).....	21
2.4.1 Die Struktur der WSP	21
2.4.2 Die historische Entwicklung der WSP	22
2.4.2 Aktuelle Einschätzungen und Entwicklungen der WSP	25
2.4.3 Das Recht auf Lohnverhandlungen	27
3. Strategie der österreichischen Arbeitsmarktpolitik in der 2.Republik	29
3.1 Begriffsbestimmungen.....	29
3.1.1 Arbeitsmarktpolitik.....	29
3.1.2 Beschäftigungspolitik	30
3.1.3 Arbeitslosigkeit.....	30
3.1.3.1 Registerarbeitslosigkeit	31
3.1.3.2 Stichprobenverfahren.....	31
3.1.3.3 Berechnungsmethode der EU	31
3.1.4 Neoklassische Sicht der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik	32
3.1.5 Keynesianische Sicht der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik	32
3.2 Entwicklung der österreichischen Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik nach 1945	33
3.2.1 Das Arbeitsmarktservice (AMS)	35
3.2.2 Das Verhältnis zwischen dem AMS und der Arbeitskräfteüberlassung.....	37
3. 3 Europäische Beschäftigungsstrategie	38
3.3.1 Der europäische Sozialfonds (ESF).....	39

3.3.2 „Flexicurity“	41
4. Methodische Vorgangsweise	43
4.1 Leitfadeninterview mit ExpertInnen als Methode der qualitativen Sozialforschung	43
4.2 Stichprobenbildung und Durchführung der Interviews.....	44
4.3 Aufbau des Leitfadens.....	46
4.4 Auswertung der Interviews	47
5. Spezialisierung Arbeitskräfteüberlassung	48
5.1 Definition Arbeitskräfteüberlassung	48
5.2 Historischer Abriss der Arbeitskräfteüberlassung.....	49
5.3 AKÜ in Österreich	50
5.3.1 Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG).....	52
5.3.2 Der AKÜ-Kollektivvertrag	53
5.4 Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland	58
5.4.1 Die Entwicklung der Gesetzgebung zur Arbeitnehmerüberlassung	58
5.4.2 Konsequenzen der Liberalisierung.....	61
5.5 Europäische Dimension der Arbeitskräfteüberlassung	64
5.6 Auswirkungen der AKÜ in Österreich und Deutschland.....	66
5.6.1 Entwicklungsmöglichkeiten der AKÜ	68
6. Resümee	71
Literaturverzeichnis	75
Anhang	80

Abkürzungen

AK	„Arbeiterkammer“, Kammer für Arbeiter und Angestellte
AMS	Arbeitsmarktservice
AKÜ	Arbeitskräfteüberlassung
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BMWA	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
BMWFJ	Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend
BZA	Bundesverband Zeitarbeit
CIETT	Confederation Internationale des Entreprises du Travail Temporaire
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
EBS	Europäische Beschäftigungsstrategie
EFRE	Europäischen Fonds für regionale Entwicklung
ESF	Europäischer Sozialfonds
ETUC	European Trade Union Confederation
EURES	European Employment Service
GMTN	Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
IGZ	Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen
MS	Mitgliedstaat
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
VZA	Österreichischer Verband Zeitarbeit und Arbeitsvermittlung
WSP	Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft

1. Einleitung und Fragestellung

Die Arbeitskräfteüberlassung, wie Leiharbeit, Zeitarbeit oder auch Personalleasing etc. in seiner juristisch korrekten Form bezeichnet wird, war eine der am stärksten wachsenden Branchen in den letzten Jahren, wie die Stichtagserhebung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) vom 31.7.2008 belegt.¹ Seit dem Kabinett Faymann ist die Agenda im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) beheimatet. Mit 68.081 überlassenen Arbeitskräften wurde ein neuer Höchststand erreicht, der einem Zuwachs von 2,1% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Durch den Einbruch in der weltwirtschaftlichen Entwicklung betrifft die stark steigende Arbeitslosigkeit vor allem die überlassenen Arbeitskräfte. Berechnungen des AMS zufolge, kletterte die Arbeitslosigkeit Ende Februar 2009 in dieser Branche um 43,0% im Vergleich zum Vorjahr.²

Diese Diplomarbeit zeigt auf, welche Regelungen in Österreich im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung im Laufe der Zeit festgesetzt wurden. Im Vergleich dazu wird in erster Linie die Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung in der Bundesrepublik Deutschland dienen. Im Weiteren muss in einem liberalisierten Arbeitsmarkt auch die europäische Komponente behandelt werden. Somit befasst sich diese Diplomarbeit auch mit der europäischen Richtlinie zur Arbeitskräfteüberlassung, die am 22.10.2008 vom Europäischen Parlament nach sechs Jahren Stillstand verabschiedet wurde.

Zuerst wird jedoch ein Abriss der österreichischen Wirtschaftsentwicklung nach dem 2. Weltkrieg gegeben. Dabei darf nicht auf die europäische und die weltwirtschaftliche Komponente vergessen werden. Im Weiteren wird auf die Transformation von der Industrie- zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft eingegangen. Einen zusätzlichen Punkt dieses Kapitels stellt die historische Entwicklungslinie der österreichischen Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft dar.

Das nächste Kapitel setzt sich mit der österreichischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik im historischen Ablauf auseinander, um den fundamentalen Wandel in diesem Bereich zu beschreiben. Somit ist es von Bedeutung, die Transformation vom Austrokeynesianismus hin zum Neoliberalismus samt seinen Konsequenzen zu beschreiben.

¹ vgl. https://akupav.eipi.at/akupav/2008/AKU_gesamt_2008.pdf, abgerufen am 16.02.2009

² vgl. http://www.ams.at/14169_20822.html, abgerufen am 05.03.2009

Nach diesen beiden aufbauenden Kapiteln, beginnt die Einführung in den empirischen Teil der Arbeit. Um die Gesetzgebung zur Arbeitskräfteüberlassung im Rahmen der österreichischen Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft (WSP) nachvollziehen zu können, wurden Interviews mit ExpertInnen durchgeführt, die in die Kapitel miteinfließen.

Nach der Beschreibung der qualitativen Methoden und der Präsentation des Interviewleitfadens, folgt die Spezialisierung auf die Arbeitskräfteüberlassung in Österreich, Deutschland und auf europäischer Ebene.

Eine der wichtigsten Fragen dieser Diplomarbeit ist, wie Nationalstaaten auf veränderte Bedingungen am Arbeitsmarkt reagieren und welche Regulierungs- oder Deregulierungsmechanismen identifiziert werden können.

Im Bereich der Belegung des Arbeitsmarktes wird der Arbeitskräfteüberlassung häufig hohes Potential eingeräumt die zukunftsweisende Richtung der Erwerbsarbeit zu dokumentieren. Somit stellt sich die Frage, welche sozialen Auswirkungen Arbeitskräfteüberlassung hat. Eine Antwort kann allerdings im Rahmen dieser Diplomarbeit nicht erschöpfend gegeben werden.

Diese Arbeit konzentriert sich auf die Vorgangsweisen, die in Österreich und Deutschland gewählt wurden, um mit der Arbeitskräfteüberlassung umzugehen. Darum ist es ein logischer Schritt die gesetzlichen Regelungen in der historischen Abfolge zu betrachten, ihre Entstehungsphasen und ihre Konsequenzen zu beschreiben.

Besonders wird verdeutlicht, dass Firmen wie Trenkwalder Personaldienste GmbH, Manpower Inc. oder Adecco S.A. mit ihrem Geschäftsmodell einen Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik verschiedener Staaten darstellen. Als Beispiele werden besonders Österreich und Deutschland behandelt.

1.1 Methodik und Aufbau der Arbeit

Ein wesentlicher Pfeiler dieser Arbeit bildet die Literatur zur Arbeitskräfteüberlassung in Österreich und Deutschland. Nach eingehender Recherche dieses Blocks wurde versucht die wichtigsten Passagen zu filtern. Es muss festgehalten werden, dass zu diesem Bereich einiges an Literatur vorhanden ist. Jedoch bestand der Anspruch dieser Arbeit darin, nicht nur die Literatur zu durchstöbern, sondern bezüglich der österreichischen Situation der AKÜ an kompetente Experten zu gelangen, die direkt an den Verhandlungen zum Arbeitskräfteüberlassungskollektivvertrag von 1998 bis 2002 beteiligt waren bzw. an

aktuellen Verhandlungen zum AKÜ-KV beteiligt sind. Es wurden Interviews mit folgenden Personen durchgeführt:

- Beate Albert, GMTN, Sekretär auf der Landesebene Wien
- Dr. Rene Schindler, GMTN, Leitender Sekretär, Arbeitsrechtsexperte der GMTN
- Gerhard Flenreiss, Geschäftsführer von MediCare, Bundesvorsitzender der Vertretung der Zeitarbeitsfirmen der Wirtschaftskammer Österreich

Als quantitative Grundlage wurde auf Daten- und Statistikmaterialien von verschiedenen Quellen zugegriffen. Im österreichischen Kontext bezieht sich dies auf das BMWA, jetzt BMWFJ, das AMS, die Statistik Austria und den VZA. Wichtige Informationen statistischer Natur aus der Bundesrepublik Deutschland wurden von der Bundesagentur für Arbeit, dem statistischen Bundesamt und dem BZA bezogen.

Zusammengefasst sieht der Aufbau der Arbeit samt den einzelnen Kapiteln folgendermaßen aus:

- Umbrüche auf den Arbeitsmärkten
- Strategie der österreichischen Arbeitsmarktpolitik in der 2.Republik
- Empirischer Teil
- Spezialisierung Arbeitskräfteüberlassung
- Resümee

1.2 Zeitlicher und örtlicher Rahmen

Als Ausgangspunkt der Betrachtungen zur Arbeitskräfteüberlassung wird das Ende des 2. Weltkrieges festgesetzt. Zu Beginn findet zwar eine kurze Einleitung zur Geschichte der Leiharbeit in der USA statt, jedoch wird sich der Fokus auf die Arbeitskräfteüberlassung ab den 1980er Jahren auf die europäische Entwicklung beziehen und sich in diesem Bereich auf die österreichischen und deutschen Transformationen konzentrieren.

Durch die einsetzende Wirtschaftskrise seit 2008 kam es zu Veränderungen in der Branche der AKÜ. Es wurde darauf Wert gelegt, die aktuellsten Entwicklungen in diese Arbeit zu integrieren und zu beschreiben.

2. Umbrüche auf den Arbeitsmärkten

Im zweiten Kapitel dieser Diplomarbeit ist es wichtig, sich den Grundbegriffen der österreichischen Wirtschaftsform und der Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft im historischen Verlauf zu widmen, um eine Basis für die folgenden Kapitel zu schaffen. Eine Betrachtung der wirtschaftlichen Entwicklung Österreichs und der Globalisierung ergänzt dieses Kapitel.

Die Erläuterung dieser Themenbereiche soll den Beginn der Arbeitskräfteüberlassung im historischen Kontext begreifbar machen. Dies scheint ein wichtiger Punkt zu sein, da nachvollziehbar sein muss, unter welchen Rahmenbedingungen Arbeitskräfteüberlassung entstand.

2.1 Das österreichische Wirtschaftssystem

Zu Beginn wird eine kurze Kategorisierung der österreichischen Wirtschaftsordnung vorgenommen, um das Fundament des „Wirtschaftens“ in Österreich zu erläutern.

Es existieren zwei Grundmodelle der Wirtschaftsformen. Zum einen die staatlich gelenkte Zentralverwaltungswirtschaft, die den Anspruch besitzt sämtliche wirtschaftliche Abläufe zu dominieren. Zum anderen findet man den Typus der uneingeschränkten Marktwirtschaft, der auf dem Preismechanismus beruht und keine staatlichen Eingriffe duldet. Diese beiden Grundarten sind jedoch in ihrer reinen Form nicht anzutreffen. Vielmehr werden verschiedene Systemelemente kombiniert und je nachdem, welche Merkmale überwiegen, werden die Wirtschaftsformen der Staaten klassifiziert. In Bezug auf Österreich kann eine gemischte Wirtschaftsordnung mit einem Schwerpunkt auf die marktwirtschaftlichen Elemente festgestellt werden.³

Wichtig in diesem Zusammenhang ist die Zielsetzung dieser Wirtschaftsordnung zu erläutern:

„Die ordnungspolitische Gestaltungsaufgabe einer Gesellschaft besteht also darin, im politischen Prozess Spielregeln zu vereinbaren, die in der Lage sind, die Vorteile der Marktwirtschaft bezüglich der Funktionsfähigkeit sicher- und die Nachteile im Hinblick auf die Menschenwürdigkeit und Gerechtigkeit hintanzustellen. Marktwirtschaftliche Ordnungen benötigen also sowohl konstituierende als auch regulierende Prinzipien. Im

³ vgl. Schulev-Steindl, Eva: Wirtschaftslenkung und Verfassung, Reihe Forschungen aus Staat und Recht, Band 112, Wien 1996, S.1

Zentrum steht die Schaffung einer Wettbewerbsordnung, die auf den einzelnen Märkten jeweils funktionsfähige Preismechanismen als Allokationsinstrumente sicherstellt.“⁴

In der Folge ist anzumerken, dass die österreichische Wirtschaftsordnung häufig als „Soziale Marktwirtschaft“ bezeichnet wird. Wesentliches Merkmal ist eine offene Wirtschaftsform, die auf Privateigentum und Marktmechanismen basiert. Im Vergleich zu anderen Wirtschaftssystemen wird aber auf Einrichtungen wert gelegt, die den freien Markt reglementieren. Somit versucht man die Vorteile des freien Wettbewerbes zu nützen. Jedoch soll durch soziale Leistungen und der Akkordierung von Interessen des Staates, der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen gewährleistet werden, die negativen Auswirkungen des freien Marktes zu schmälern.⁵

Anhand dieser Ausführungen wird die Betrachtung der österreichischen Wirtschaftsform abgeschlossen. Jedoch muss angemerkt werden, dass die österreichische Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft einen Mechanismus darstellt, der zur Korrektur des ungehemmten freien Marktes beitragen kann.

2.2 Die wirtschaftliche Entwicklung Österreichs nach dem 2. Weltkrieg

In diesem Abschnitt wird die wirtschaftliche Entwicklung Österreichs nachgezeichnet, um einen Überblick zu erhalten, welche Phasen der ökonomischen Veränderung Österreich nach dem 2. Weltkrieg durchlebte. Denn es ist nicht von der Hand zu weisen, dass sich die Arbeit mit dem Thema auseinander setzen muss, da die Sozialpartnerschaft nicht von der wirtschaftlichen Entwicklung Österreichs abgekoppelt werden kann. Ferner findet in diesem Zusammenhang die weltwirtschaftliche Entwicklung ihre Erwähnung, weil Österreich ebenso von externen Faktoren beeinflusst wurde und wird.

Verschiedenste Einteilungen sind auf diesem Gebiet in der Literatur zu finden.

Dieter Stiefel teilt die weltwirtschaftliche Entwicklung von 1950 bis heute grob in zwei Teile ein.

⁴ Theurl, Engelbert/Theurl Theresia: Geschichte und Perspektiven der Wirtschaftsordnung in Österreich, In: Dirninger, Christian u.a.: Zwischen Markt und Staat, Schriftenreihe des Forschungsinstitutes für politisch-historische Studien der Dr. Wilfried Haslauer Bibliothek, Band 29, Böhlau-Verlag 2007, S.23

⁵ vgl. Neck, Reinhard/Nowotny, Ewald/Winckler, Georg: Grundzüge der Wirtschaftspolitik Österreichs, 3.Auflage, Wien 2001, S.1

Von 1950 bis 1973 erlebten vor allem Westeuropa und verschiedene asiatische Länder ein Wirtschaftswunder mit enormen Wachstumsraten, das auch als das „Goldene Zeitalter“ bezeichnet wird. Kennzeichnend für diesen Zeitabschnitt ist die wirtschaftliche Vormachtstellung der USA, aber auch die Liberalisierung des Welthandels durch die Einrichtung z.B. des GATT (General Agreement on Tariffs and Trade) oder der EWG (Europäische Wirtschaftsgemeinschaft).

Mit den Erdölpreiskrisen der 1970er Jahre und dem Zusammenbruch des Bretton-Wodds-Systems begann die zweite Phase der weltwirtschaftlichen Entwicklung. Das Ende des „Goldenen Zeitalters“ brachte steigende Arbeitslosigkeit und Inflation mit sich. Parallel dazu verlief die Fortsetzung der weltwirtschaftlichen Liberalisierung und die europäische Einigung. Markant für diese Phase von 1973 bis heute ist die rasche Weiterentwicklung der Informationstechnologie, die auch einen gesellschaftlichen Wandel mit sich brachte. Der letzte Abschnitt von 1989 bis heute ist geprägt von der Ostöffnung und dem Zusammenbruch der Planwirtschaft.⁶

Als Spezifizierung wird genauer auf den Verlauf der Entwicklung der österreichischen Wirtschaft nach dem 2. Weltkrieg eingegangen. Nach dem schwierigen Wiederaufbau, der durch Ressourcenknappheit geprägt war, begann die Ära des so genannten „Wirtschaftswunders“ im gesamten OECD-Raum. Österreich konnte von dieser Phase der wirtschaftlichen Expansion überdurchschnittlich profitieren. Dies lässt sich an den Wachstumszahlen des Bruttoinlandsproduktes (BIP) ablesen. In den Konjunkturzyklen von 1953 bis 1958 und von 1958 bis 1962 stieg das reale BIP um 70,4%. Dies entspricht einer jährlichen Wachstumsrate von 6,1%.⁷

Neben der Wirtschaftshilfe der USA, die die finanziellen Rahmenbedingungen des Wiederaufbaus ohne Beschränkung der Zahlungsbilanz sicherte, gab es auch andere Gründe für diesen steilen Aufstieg der österreichischen Wirtschaft. Als Beispiel muss die gewerkschaftliche Lohnpolitik erwähnt werden. Aufgrund des Vertrauens in die Wirtschaftstreibenden, dass die Gewinne der Unternehmen zum Großteil investiert würden, nahmen die Gewerkschaften relativ niedrige Lohnerhöhungen in Kauf.

⁶ vgl. Stiefel, Dieter: Die österreichische Wirtschaft seit 1950, in: Dachs, Herbert, u.a.: Politik in Österreich, Wien 2006, Manz, S.68 f.

⁷ vgl. Butschek, Felix: Vom Staatsvertrag zur Europäischen Union, Böhlau Verlag 2004, S.29

Im Weiteren wurde ein Teil dieses Einkommensverlustes durch den Ausbau des Sozialstaates aufgefangen.

Grundlegend für diese gesamte Entwicklung war die Zusammenarbeit der Wirtschafts- und Sozialpartner. Aufgrund dieser Kooperation konnten viele wirtschaftliche Probleme gelöst werden. Dies trug zu einer Stärkung des sozialen Klimas in Österreich bei und erhöhte die Stabilität der 2. Republik, die die Voraussetzung für die Lösung der wirtschaftlichen Probleme schuf.⁸

Dieser rasante Aufstieg der österreichischen bzw. der westeuropäischen Wirtschaft führte direkt in das oft zitierte „Goldene Zeitalter“, das durch den Austrokeynesianismus bis zu den Krisen der 1970er Jahre in Österreich Bestand hatte.

Dieses „Golden Age“, zumeist als die Zeitspanne von 1956 bis 1970 angegeben, ist zum Großteil auf die Maßnahmen des Austrokeynesianismus zurückzuführen. Aufgrund der wirtschaftspolitischen Überzeugung, dass der Staat bei einer Abschwächung der Konjunktur aktiv eingreifen muss, entwickelte sich in Österreich ein System, dass „deficit spending für den Notfall“ gestattete. Einen wichtigen Beitrag zum Funktionieren des Austrokeynesianismus leistete die Hartwährungs- und die sozialpartnerschaftliche Lohnpolitik.⁹

In der Folge verschlechterte sich die wirtschaftliche Lage in Europa zusehends und der fast ständige Aufstieg bis in die 70er Jahre fand ein jähes Ende. Globale Anzeichen eines sich abzeichnenden Abschwunges waren der Zusammenbruch des Bretton-Woods-Systems 1971 und die Erdölpreiskrise von 1974/75. In Österreich wurde versucht dieser Krise mit den Mitteln des Austrokeynesianismus entgegen zu wirken. Mit allen budgetären Möglichkeiten wurde versucht die Krise Mitte der 1970er Jahre zu bewältigen. Dies war auch der Anspruch des Austrokeynesianismus, indem er alle verfügbaren Ressourcen auf das Ziel der Vollbeschäftigung und Preisstabilität richtete. Diese Maßnahmen zum Erreichen der Ziele hinterließen ihre Spuren in der budgetären Lage Österreichs. Es konnte trotz der Krise die wirtschaftliche Stabilität erhalten werden, jedoch zum Preis stark steigender Staatsverschuldung.¹⁰

⁸ vgl. Butschek, Felix: Vom Staatsvertrag zur Europäischen Union, Böhlau Verlag 2004, S.29 f.

⁹ vgl. Schutti, Gerhild: Wirtschaftspolitik der zweiten Republik im Überblick, Wien 2005, S.6 f.

¹⁰ vgl. Dirninger, Christian: Zum Wandel in der ordnungspolitischen Dimension der Finanzpolitik, In: Dirninger, Christian u.a.: Zwischen Markt und Staat, Schriftenreihe des Forschungsinstitutes für politisch-historische Studien der Dr. Wilfried Haslauer Bibliothek, Band 29, Böhlau-Verlag 2007, S.371

Durch die Krisenintervention konnten zwar die kurzfristigen, negativen Auswirkungen auf die österreichische Volkswirtschaft in Grenzen gehalten werden, jedoch muss an dieser Stelle angeführt werden, welche Auswirkungen dieser Erfolg mit sich brachte. Das budgetäre Defizit stieg in den Jahren 1975 und 1976 um jeweils 4,4% an.¹¹ Durch die anhaltend schwache wirtschaftliche Entwicklung und dem Festhalten am Ziel der Vollbeschäftigung verschlechterte sich die Situation zusehends. Mit dem zweiten Erölpreisschock von 1979 erreichte die wirtschaftliche Entwicklung einen weiteren Dämpfer, der dem System des Austrokeynesianismus schwer zusetzte.

Die sich jährlich wiederholenden Fehlbeträge im Budget schlugen sich in logischer Folge auf die Staatsverschuldung nieder. Betrachtet man den Zeitraum von 1971 bis 1985, so muss festgestellt werden, dass sich die Staatsschuldenquote von 17,8% auf 49,2% des BIP erhöhte.¹²

Symbolhaft für den Niedergang des „Austrokeynesianismus“ muss der Abstieg der verstaatlichten Industrie angeführt werden. Nach dem 2. Weltkrieg wiederaufgebaut, wurde sie zum Motor der österreichischen Exportindustrie. Mit dem Rückgang der Nachfrage an Rohstoffen und dem Trend zum Fertigprodukt zu Beginn der 1960er Jahre begann der stetige Abstieg.

In weiterer Folge wurde es verabsäumt den Bereich der verstaatlichten Industrie zu reformieren. Es mussten zunehmend höhere Summen aus Budgetmitteln aufgewendet werden um einen Fortbestand der verstaatlichten Industrie zu sichern. Diese erhielt 1987 33 Mrd. Schilling an staatlichen Subventionen mit dem Hinweis, dass dies die letzte Unterstützungszahlung wäre. Es wurde von staatlicher Seite klargestellt, dass zukünftige Finanzmittel durch den Verkauf von Aktien abgedeckt werden müssten. Zu diesem Zweck wurde die Austrian Industries gegründet. Durch weitere Fehler im Konzernmanagement und der Stahlkrise kam mit der ÖIAG-Novelle 1993 das Ende der verstaatlichten Industrie. Durch diese Gesetzesänderung wurde festgelegt, dass die mehrheitliche Privatisierung der gesamten ÖIAG-Beteiligungen zu erfolgen habe.¹³

Dieser Beschluss zur Privatisierung bedurfte eines Wandels in der Wirtschaftspolitik Österreichs. Die entscheidende Wegmarke an dieser Stelle ist der Beginn der großen Koalition im Jahre 1986 unter Bundeskanzler Franz Vranitzky. Wirtschaftspolitisch fand

¹¹ vgl. Schutti, Gerhild; Wirtschaftspolitik der zweiten Republik im Überblick, Wien 2005, S.29

¹² vgl. ebenda, S.29

¹³ vgl. Butschek, Felix: Vom Staatsvertrag zur Europäischen Union, Böhlau Verlag 2004, S.118 f.

eine Abkehr vom Austrokeynesianismus in Richtung des Monetarismus/Neoliberalismus statt und man versuchte die Budgetkonsolidierung samt verschiedener Sparpakete und Privatisierungen zu erreichen.

Neben dem Willen eine gewisse Budgetstabilität zu gewährleisten, rückte die Wettbewerbsfähigkeit durch die Marktliberalisierung ins Zentrum des staatlichen Interesses. Wesentliche Determinanten dieser Transformation waren die Maßnahmen im Vorfeld des EU-Beitrittsansuchens und die steigende Internationalisierung der Wirtschaft, die den Konkurrenzdruck erhöhte. Besonders die Marktteilnehmer aus den Schwellenländern trugen zu einer Verschärfung der Wettbewerbssituation bei.¹⁴

Ab 1989 hinterließ der politische Zerfall des „Ostblocks“ seine Spuren in der österreichischen Wirtschaft. Da die Nachfolgestaaten ihren Außenhandel erfolgreich in Richtung OECD-Raum lenken konnten, stieg dieser in hohem Maße an. Auch wenn diese Entwicklung nicht kontinuierlich war, profitierte Österreich stark von dieser Transformation. Die Handelsbeziehungen zu den Nachfolgestaaten erlebten am Beginn der neunziger Jahre einen überproportionalen Aufschwung im Vergleich zu anderen OECD-Staaten.¹⁵

Neben dem radikalen politischen Wandel im „Osten“ Europas zu Beginn der 1990er Jahre muss der Beitritt Österreichs zur Europäischen Union 1995 als wichtige Wegmarke angeführt werden. Wirtschaftspolitisch gesehen brachte dies eine weitere Öffnung der Märkte. Das zentrale Ziel der Liberalisierungen ist die umfassende Verwirklichung des Binnenmarktes. Davon ausgehend wurden und werden durch Schlagwörter wie „Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit“ oder „Sicherung des Standortes und der Arbeitsplätze“ Veränderungen zugunsten der Wirtschaft vorangetrieben. Diese Transformationen beziehen sich auf den Arbeitsmarkt, der durch das Zauberwort „Flexibilisierung“ schrittweise umgebaut werden soll. Im Weiteren sind die Produktmärkte betroffen, die durch den Abbau von Beschränkungen gänzlich liberalisiert werden sollen, und das öffentliche Eigentum, das privatisiert werden soll. Aus diesen Punkten ergibt sich eine Gewichtung in Richtung der UnternehmerInneninteressen, die mit einem

¹⁴ vgl. Schutti, Gerhild: Wirtschaftspolitik der zweiten Republik im Überblick, Wien 2005, S.36

¹⁵ vgl. Butschek, Felix: Vom Staatsvertrag zur Europäischen Union, Böhlau Verlag 2004, S.129

gleichzeitigen Bedeutungsverlust der ArbeitnehmerInnen- und KonsumentInneninteressen einhergeht.¹⁶

Im Weiteren führt die Liberalisierung der Märkte dazu, dass Österreich mehr als die Hälfte der produzierten Güter und Dienstleistungen exportiert. Die Waren fließen zu 30% nach Deutschland, zu zwei Drittel in die EU-15 und etwa zu 80% in die EU-25 (Stand 2005).¹⁷ Somit lässt sich ablesen, wie stark sich Österreichs Wirtschaft am Export, besonders in den europäischen Wirtschaftsraum, orientiert.

Nach dem EU-Beitritt muss die oft zitierte „Schwarz-Blaue(Orange)-Wende“ als weiteres wichtiges Ereignis erwähnt werden. Der Wandel in der Finanzpolitik, der in der Zeit der großen Koalition begann, fand seine Intensivierung durch vermehrte Privatisierungen und durch steuerliche Begünstigungen für UnternehmerInnen. Andererseits brachte diese Phase grundlegende Veränderungen z.B. im Pensionssystem mit sich, die die große Koalition nur ungern in Angriff genommen hat.¹⁸

Seit dem Antritt der großen Koalition unter Bundeskanzler Faymann im Jahre 2008 zieht die konjunkturelle Krise immer weitere Kreise. Dadurch wurde es wieder opportun, den Staat als wirtschaftspolitischen Anker anzusehen und nicht als hinderlichen Akteur der Liberalisierung.

Dieser kurze Abriss der österreichischen Wirtschaftsgeschichte der 2. Republik soll als Einstieg zu dieser Diplomarbeit gesehen werden und ist ein aufbauender Teil für das folgende Kapitel der Internationalisierung der Wirtschaft.

¹⁶ vgl. Marterbauer, Markus: Veränderte Rahmenbedingungen und Präferenzen in der Wirtschaftspolitik, In: Karlhofer, Ferdinand/Talos, Emmerich(Hg.): Sozialpartnerschaft, Wien 2005, S.61

¹⁷ vgl. ebenda, S.59

¹⁸ vgl. Butschek, Felix: Vom Staatsvertrag zur Europäischen Union, Böhlau Verlag 2004, S.195

2.3 Die Internationalisierung der Wirtschaft

Dieser Teil der Arbeit behandelt die bis heute zunehmende Internationalisierung der Wirtschaft, da diese gravierende Transformationen in vielen Bereichen mit sich brachte und auch zukünftig bringen wird. Mittels verschiedener Literaturquellen wird die oft zitierte Globalisierung für diese Arbeit beschrieben werden.

Wichtige Veränderungen, auch im Bereich des Arbeitsmarktes, brachte die ab den 1980er Jahren stark zunehmende Internationalisierung der Weltwirtschaft. Oft wird diese Transformation unter dem Schlagwort „Globalisierung“ subsumiert. Es folgt eine Einordnung und Definition dieses Begriffs, um den Schlagwortcharakter zu entschärfen. Unter dem Begriff der „Internationalisierung der Wirtschaft“ werden folgende Punkte zusammengefasst:

- „Der (traditionelle) Außenhandel mit Gütern und Dienstleistungen,
- Der internationale (Finanz-) Kapitalverkehr,
- Der internationale Informations- und Technologietransfer,
- Die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitskräften
- Aktive und passive Direktinvestitionen“¹⁹

In der Literatur sind verschiedene Einteilungen zur Internationalisierung der Wirtschaft zu finden. Diese Arbeit konzentriert sich vor allem auf jenen Abschnitt, der in den 1980er Jahren vermehrt als „Globalisierung“ bezeichnet wird. Dies soll nicht den Anschein erwecken, dass die Globalisierung zu diesem Zeitpunkt seinen Anfang nahm, jedoch häufen sich ab dieser Zeitphase die Publikationen über diesen Prozess.

Unter dem Begriff der Globalisierung werden verschieden Phänomene zusammengefasst. Ein wesentliches Merkmal ist die Zunahme des internationalen Wettbewerbes, der besonders durch die Liberalisierung der Märkte und dem Abbau von Monopolstellungen gekennzeichnet ist. Ein weiteres Charakteristikum der Globalisierung ist der rasche Fortschritt der Informations- und Telekommunikationstechnik, der die Mobilität und Flexibilität von Unternehmen samt den Beschäftigten steigert.

Diese erhöhte Flexibilität kann man auch an der Mobilität des Kapitals erkennen, das mittlerweile in kürzesten Zeiträumen transferiert werden kann. Die Auswirkungen im

¹⁹ Schenk, Winfried: Strategisches Eigentum, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien 1998, S.8

Finanzbereich lassen sich am aktuellen Beispiel der Bankenkrise darstellen. Durch rasches Verschieben von Milliardenbeträgen und der Intransparenz der Finanzmärkte wurde es möglich, dass die Banken weltweit in große Schwierigkeiten kamen oder noch kommen werden.

Die Globalisierung wirkt sich auch auf den Bereich der Produktion aus. Aufgrund des Kostendruckes versuchen Unternehmen ihre Ausgaben zu senken. Daraus ergibt sich in mehreren Fällen, dass Produktionsbetriebe in Staaten abwandern, in denen sie einen Kostenvorteil erzielen.

Im Weiteren führt der technische Fortschritt zu einer Beschleunigung der Innovationen und zur Verringerung der Produktionszeit. Dies geht auch mit einer Effizienzsteigerung der Transportsysteme einher.²⁰

Ein weiteres Merkmal der Globalisierung stellt auch die teilweise Angleichung des Konsumverhaltens dar. Diese geht zwar wechselseitig vor sich, jedoch muss festgestellt werden, dass die so genannte „westliche Lebensweise“ mit ihren Vor- und Nachteilen für die Menschen und die Umwelt durch die Globalisierung stärker ihre Verbreitung findet.

Aufgrund dieser Veränderungen besitzen die Unternehmen mehr Möglichkeiten die Märkte im In- und Ausland zu beliefern. Diese Tendenzen werden durch die Gründung verschiedener regionaler Abkommen wie der Binnenmarkt der EU, ASEAN, MERCUSOR, NAFTA, APEC verstärkt.²¹

Aus österreichischer Sicht ist festzuhalten, dass die Globalisierung in den 1980er Jahren eine andere Richtung einschlug. Dies wird verdeutlicht an den Investitionstätigkeiten:

„Während die Relation von „hinausgehenden“ im Vergleich zu „hereinkommenden“ Direktinvestitionen in der Schweiz 5,4:1, in Schweden 4,8:1, in Finnland 2,7:1 beträgt, dreht sich das Verhältnis in Österreich mit einer Relation von 0,3:1 (Schätzungen für das Jahr 1983 bzw. 1984).“²²

Die Globalisierung wirkt sich auf verschiedenste Bereiche aus. Auf der Ebene der Unternehmen können durch die Ausweitung der Möglichkeiten der liberalisierten Märkte folgende Merkmale gefunden werden. Zum einen können Unternehmen ihre Tätigkeiten

²⁰ vgl. Springer, Reiner: Globalisierung als Herausforderung für das internationale Marketing, In: Moser, Reinhard/ Mugler, Josef: Die Herausforderung der globalen Vernetzung, Wien 2007, S.23 f.

²¹ vgl. Schenk, Winfried: Strategisches Eigentum, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien 1998, S.10

²² Bellak, Christian u.a.: Internationalisierung Band I, Wien 1989, S.11

über Staatsgrenzen hinweg ausbauen. Somit profitieren diese von den Vorteilen wie den niedrigeren Lohnkosten oder Steuerbegünstigungen. Zum anderen fordert die Globalisierung die Unternehmen heraus sich stärker in die weltwirtschaftlichen Abläufe zu integrieren, um z.B. die Vorteile des Exports oder der finanzwirtschaftlichen Instrumente zu nutzen.²³

Jedoch sind nicht nur Unternehmen von schwerwiegenden Transformationen betroffen. Durch die wachsende Offenheit der Wirtschaft werden die Gestaltungsmöglichkeiten der nationalen Wirtschaftspolitik geschmälert. Dies hat weitreichende Konsequenzen auf das Machtverhältnis zwischen den Staaten und besonders den multinationalen Konzernen.

Zum einen fördert die Liberalisierung des internationalen Kapitalverkehrs die Mobilität des Kapitals. Diese Erhöhung der Flexibilität trifft aber auf den Faktor Arbeit nicht in gleichem Ausmaß zu. Dies führt zu einer Machtverschiebung zu Gunsten des Kapitals, während sich das ökonomische Ungleichgewicht zu Lasten der ArbeitnehmerInnenseite verschiebt. Diese Tendenzen könnten dazu führen, dass sich die Bedeutung der Wirtschaftspolitik der einzelnen Staaten auf einen Systemwettbewerb zurückzieht, der einzig das Ziel hat, die besten Standortbedingungen für die internationalen mobileren Produktionsfaktoren zu schaffen.²⁴

Ein Element des wirtschaftspolitischen Systemwettbewerbs zwischen den Staaten bezieht sich auf die Differenzen im Steuerbereich. Multinationalen Konzernen eröffnet sich die Möglichkeit durch strategische Überlegungen, auch „tax planning“ genannt, die Vorteile der Steuerunterschiede zu nützen.²⁵ Dadurch setzt ein Steuerwettbewerb zwischen den Staaten ein, der tendenziell zur Absenkung der Steuerraten führt, um multinationale Konzerne zu halten oder anzulocken.

Die Auswirkungen des Steuerwettbewerbes führen zu einer selbständigen Verringerung des Handlungsraumes der einzelnen Staaten. Somit ergibt sich die paradoxe Situation, dass durch die Maßnahme der Steuersenkung multinationale Konzerne angelockt werden um Arbeitsplätze zu schaffen. Das führt in der Folge dazu, dass der Staat Steuereinnahmen verliert und sich somit selbst die Einnahmen verringert. Dadurch wird es schwieriger die nicht marktmäßig finanzierbaren Bereiche des Staates wie z.B. das Sozialsystem oder die

²³ vgl. Bellak, Christian u.a.: Internationalisierung Band I, Wien 1989, S.22 f.

²⁴ vgl. Neck, Reinhard/Nowotny, Ewald/Winckler, Georg: Grundzüge der Wirtschaftspolitik Österreichs, 3.Auflage, Wien 2001, S.37

²⁵ vgl. Nowotny, Ewald: Steuerharmonisierung, In: Baudenbacher, Karl/Busek, Erhard: Aspekte der Globalisierung, Referate des Fünften Wiener Globalisierungs-Symposium, Wien 2005, S.118

Infrastruktur aufrechtzuerhalten. Insgesamt führt dies zu einer Schwächung des Staates und dieser kann somit das Marktversagen schwieriger ausgleichen.²⁶

Der Arbeitsmarkt ist ein weiterer Bereich, der durch die voranschreitende Globalisierung verändert wird:

„Die technologischen und gesellschaftlichen Entwicklungen fördern einen Umbruch in der Arbeitswelt. Die „normale“ Erwerbsarbeit wird in zunehmenden Maß von neuen Arbeits- und Organisationsformen abgelöst. Eine Form dieser so genannten atypischen Beschäftigungsverhältnisse ist die Arbeitskräfteüberlassung (auch Leiharbeit, Zeitarbeit oder Personalleasing genannt).“²⁷

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Globalisierung einschneidende Transformationen mit sich brachte. Die Veränderungen in der Arbeitswelt durch Flexibilisierungen, z.B. die Arbeitskräfteüberlassung, stellen einen zentralen Bestandteil dieser Diplomarbeit dar.

2.3.1 Wandel von der Industriegesellschaft zur Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft

Als Abschluss wird die Transformation der Industriegesellschaft hin zur Dienstleistungsgesellschaft erörtert. Um diesen Themenblock einzugrenzen, konzentriert sich dieser Abschnitt auf die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.

Grundsätzlich ist zu sagen, dass dieser Strukturwandel mit der Internationalisierung der Wirtschaft einhergeht. Die Globalisierung fördert durch die sich ständig verbessernden Kommunikationsmittel die Veränderung von der Industriegesellschaft zur Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft. Dies bewirkt, dass viele verschiedene neue Dienstleistungen erbracht werden müssen um den Kommunikations- und Informationsfluss aufrecht zu erhalten.²⁸

Ein wesentliches Merkmal ist die Transformation der Produktionsarten. Die Informations- und Dienstleistungsgesellschaft besteht nicht mehr auf dem Fundament der stofflichen

²⁶ vgl. Nowotny, Ewald: Steuerharmonisierung, In: Baudenbacher, Karl/Busek, Erhard: Aspekte der Globalisierung, Referate des Fünften Wiener Globalisierungs-Symposium, Wien 2005, S.119

²⁷ Springer, Wolfgang: Der geliehene Erfolg, Wien 2002, S.11

²⁸ vgl. Bullinger, Hans-Jörg/Murmann, Heinz: Dienstleistungen. Der dynamische Sektor, Berlin 1999, S.60 f.

Produktion, sondern basiert auf dem Handel mit nicht stofflichen Informationen.²⁹ Dies bedeutet zwar nicht das Ende der stofflichen Produktion, jedoch wird diese zusehends vom Handel mit Informationen und Kapital wie z.B. an den Börsen beeinflusst.

Diese Transformation zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft führt zu erheblichen Verschiebungen in der Erwerbsstruktur der einzelnen Staaten. Durch das Merkmal der Dienstleistungsgesellschaft, dass diese nicht auf Vorratsproduktion beruht, steigt die Saisonalisierung der Arbeit, auch in den Bereichen, die vormals nicht auf temporäre Schwankungen reagierten. Als Konsequenz registriert man eine Zunahme von kurzfristigen Arbeitsverhältnissen um auf die Marktsituation flexibel reagieren zu können. Somit entwickeln sich häufiger Erwerbstätigkeiten, die nicht linear verlaufen, sondern durch mehrfache Phasen von Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzwechseln unterbrochen werden.³⁰

Diese Beschäftigungsverhältnisse werden in der Literatur häufig als „atypisch“ bezeichnet, weil sie im Unterschied zum „Normalarbeitsverhältnis“ verschiedene Grade der Unsicherheit des Arbeitsplatzes aufweisen, und von der Regelarbeitszeit abgehend arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Merkmale nur im eingeschränkten Maß bieten.

Es gibt hier verschiedene Untergruppen, die solchen Beschäftigungsverhältnissen unterliegen. Zum einen gibt es Personen, die zwar für den Beschäftigerbetrieb arbeiten, jedoch rechtlich nicht diesem angehören. Zu dieser Gruppe zählen z.B. freie DienstnehmerInnen, die neuen Selbstständigen, ArbeitnehmerInnen mit befristeten Arbeitsverhältnissen und überlassene Arbeitskräfte.

Zum anderen beschreibt der Begriff „atypisch“ die Dauer der Arbeitszeit. Somit zählen auch Personen, die Teilzeit oder geringfügig beschäftigt sind, zum Kreis der „atypischen“ Arbeitsverhältnisse.³¹

²⁹ vgl. Angrick, Michael: Zur Infrastruktur der Informationsgesellschaft, In: Angrick, Michael(Hrsg.): Auf dem Weg zur nachhaltigen Informationsgesellschaft, Marburg 2003, S.45

³⁰ vgl. http://www.arbeiterkammer.at/pictures/d45/schoene_arbeitswelt_amp.pdf, S.2, abgerufen am 9.9.2008

³¹ vgl. http://www.arbeiterkammer.at/pictures/d45/schoene_arbeitswelt_amp.pdf, S.2, abgerufen am 9.9.2008

2.4 Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft (WSP)

In diesem Kapitel werden die Kernelemente der „Sozialpartnerschaft“ identifiziert und es wird die Bedeutung dieser Einrichtung erläutert. Im Weiteren fasst ein kurzer historischer Abriss die Entwicklungen der WSP zusammen.

Wichtig ist auch die Einschätzung des Stellenwerts der WSP aus heutiger Sicht, um Perspektiven für die Zukunft erkennen zu können. Am Ende dieses Abschnittes wird das Recht auf Lohnverhandlungen beschrieben, ein essentieller Teil der Diplomarbeit.

2.4.1 Die Struktur der WSP

Die Hauptakteure der WSP sind die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), die Kammer für Angestellte und Arbeiter (AK), der österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) und die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs (PRÄKO). Diese Interessensverbände sind gekennzeichnet durch eine starke „interne Verbandsdisziplin“.³² Durch diese Eigenschaft wird es möglich, dass gemeinsame Vereinbarungen getroffen werden können, die auf die gesamte wirtschaftliche Situation eingehen und zudem für die Interessensvertretungen bindend sind.

Ein wesentliches Merkmal der WSP besteht in der Art der Zusammenarbeit, die durch Freiwilligkeit geprägt ist.

Eine weitere Eigenschaft der WSP ist der spezielle Vorgang der Interessensabstimmung zwischen den großen Dachverbänden der ArbeitgeberInnen- und der ArbeitnehmerInnenseite sowie der Regierung. Durch die im Vorfeld abgestimmten Interessen kommt es zu einer Konsensbildung, die in gemeinsame Gesetzesvorschläge münden kann. Im Weiteren werden die Sozialpartner z.B. in politische Entscheidungen miteingebunden und oftmals in Begutachtungsverfahren eingeschaltet. Vorrangige Bereiche der WSP sind die Wirtschafts-, Sozial-, Einkommens- und Arbeitsmarktpolitik.³³

Die Sozialpartnerschaft stellt zwar in ihrer Form ein österreichisches Spezifikum dar, jedoch existieren ähnliche Systeme in den europäischen Staaten. Diese Systeme sind ebenfalls geprägt durch eine Vermittlungsebene, die zwischen dem Markt und dem Staat zu finden ist. Die Bedeutung dieser Ebene variiert zwar von Staat zu Staat, jedoch

³² vgl. Neck, Reinhard/Nowotny, Ewald/Winckler, Georg: Grundzüge der Wirtschaftspolitik Österreichs, 3.Auflage, Wien 2001, S. 23

³³ vgl. Talos, Emmerich: Sozialpartnerschaft. Austrokorporatismus am Ende?, In: Dachs, Herbert, u.a.: Politik in Österreich, Wien 2006, Manz, S.425

übernehmen in allen korporatistischen Systemen die Interessenverbände wichtige Aufgaben.³⁴ Durch die Übernahme von gesamtwirtschaftlicher Verantwortung und die Einbindung in politische Entscheidungen spielen die Interessensverbände eine oft entscheidende Rolle.

2.4.2 Die historische Entwicklung der WSP

Als Grund, warum es zu dieser Form der Zusammenarbeit bzw. des Interessenausgleichs österreichischer Prägung kam, wird zumeist die Idee der Aussöhnung der in der Zwischenkriegszeit ideologisch verfeindeten Richtungsgewerkschaften angeführt. Denn es muss hier klar herausgestrichen werden, dass dieser Konflikt zum Ende der demokratischen Ordnung in Österreich beigetragen hat und somit den Weg für den Nationalsozialismus ebnete.

Wesentlicher Ansatzpunkt zur Verhinderung neuerlicher Konflikte war die Zusammenfassung der ArbeitnehmerInneninteressen in eine einheitliche, unabhängige Gewerkschaft, die nicht den politischen Parteien direkt unterstellt sein sollte. Aus der Grundüberzeugung heraus Interessenskonflikte friedlich durch Verhandlungen zu lösen, entwickelte sich in der 2. Republik das System der Wirtschaft- und Sozialpartnerschaft.

Es wird nun kurz auf die grundsätzlichen Ideen eingegangen, die zum Aufbau der Sozialpartnerschaft führten. Zum einen findet man in der Literatur den Verweis auf die katholische Soziallehre, die eine Aussöhnung der verfeindeten Klassen forderte. Im Weiteren wird die Schwäche des Kapitals nach 1945 angeführt, die eine Kompromissbereitschaft der Arbeitgeberverbände gegenüber dem ÖGB auslöste. Andere Gründe werden in der Einstellung der Sozialdemokratie gesehen, einen pragmatischen Interessenausgleich zu finden, und in der politischen Umgangsform der Konkordanzdemokratie ab 1945, in deren Licht die Zusammenarbeit der Großparteien durch die Unterstützung der Sozialpartnerschaft sinnvoll erschien.

³⁴ vgl. Neck, Reinhard/ Nowotny, Ewald/Winckler, Georg: Grundzüge der Wirtschaftspolitik Österreichs, 3.Auflage, Wien 2001, S. 1

Auf dem Weg zur Sozialpartnerschaft können folgende Schritte als Startpunkte identifiziert werden:

„Die fünf Lohn- Preis-Abkommen zwischen 1947 und 1951 können als erste Wegmarken sozialpartnerschaftlicher Zusammenarbeit definiert werden. Weiter wäre die Einsetzung einer Paritätischen Kommission ab 1957, des Preisunterausschusses 1957, des Lohnunterausschusses 1962, des Beirates für Wirtschafts- und Sozialfragen als wichtige Instrumente zu nennen.“³⁵

Das Ziel der zuvor erwähnten Lohn- und Preisabkommen war die Stabilisierung der österreichischen Wirtschaft nach dem Ende des 2. Weltkrieges zu gewährleisten. Durch das kooperative Handeln der Beteiligten wurde eine Basis für die Sozialpartnerschaft errichtet, die aber keineswegs die dauerhafte Installierung der WSP bedeutete.

Auch die Einrichtung der „Paritätischen Kommission für Preis- und Lohnfragen“, die 1957 geschaffen wurde, legte nicht den Bestand der WSP fest, jedoch wurde im Laufe der Zeit dieses Provisorium zu einer fixen Größe. Die Eigenschaften dieses „Provisoriums“ sind einerseits der rechtlich informelle Status und die freiwillige Teilnahme, andererseits das Prinzip der Einstimmigkeit und der Nichtöffentlichkeit.

In diesem Gremium sind folgende Akteure vertreten: Der Bundeskanzler inklusive drei Regierungsmitglieder, im Weiteren die PräsidentInnen von ÖGB, der Wirtschaftskammer, der Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) und der Landwirtschaftskammer samt deren Generalsekretären und den zuständigen Beamten.

Der Paritätischen Kommission sind verschiedene Unterausschüsse vorgelagert. Der Preisunterausschuss wurde 1957 durch das Raab-Böhm-Abkommen fixiert, 1962 folgte durch das Raab-Olah-Abkommen die Einrichtung des Lohnunterausschusses und 1963 der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen.³⁶

Heute stellt dieses Gremium eine institutionalisierte Gesprächsebene zwischen den Sozialpartnern und der Regierung dar. In früheren Zeiten standen aber die Preiskontrolle und die Bekämpfung der Inflation im Mittelpunkt. In der jetzigen Form setzen sich die Sozialpartner und die Regierung zu wichtigen Fragen an einen Tisch und beraten über

³⁵ Marin, Bernd: Die paritätische Kommission. Aufgeklärter Technokorporatismus in Österreich, Wien 1982, S.194f.

³⁶ vgl. Pelinka, Anton: Der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen. Eingangsstatement, In: Sozialpartnerschaftliche Politikberatung, Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der AK Wien, Wien 2006, S.2

gemeinsame Lösungsansätze bei verschiedenen Problemen. Bei diesen Beratungen werden die Vorschläge des Beirates für Wirtschafts- und Sozialfragen erörtert.

Diese Einrichtung verfasst im Auftrag der Sozialpartner grundsätzliche Studien, auf die die Empfehlungen zur Problembekämpfung basieren. An der Ausarbeitung dieser Studien sind verschiedenste ExpertInnen aus dem praxisnahen Bereich und der Wissenschaft beteiligt. Somit wird eine gemeinsame Wissensbasis geschaffen, die die Grundlage für konstruktive Verhandlungen bildet.

Im weiteren Verlauf wurden verschiedene andere informelle Bereiche eingerichtet. Zu erwähnen ist an dieser Stelle die Präsidentenvorbesprechung, die als einer der Hauptträger der informellen Beratung im Rahmen der Paritätischen Kommission gilt.

Bis in die 1980er Jahre funktionierte dieses System der Interessenakkordierung in seinen festgelegten Bahnen und trug somit zur wirtschaftlichen Entwicklung Österreichs bei, besonders auf dem Gebiet der ökonomischen Stabilisierung und der Behebung von Arbeitsmarktproblemen. Dieser Wille zur Zusammenarbeit äußerte sich auch in vielen Gesetzgebungen, wie das Berufsausbildungsgesetz und Arbeitsgesetz von 1969, das Pflegeurlaubsgesetz von 1976 oder das Ladenschlussgesetz von 1989.³⁷

Somit ist festzuhalten, dass die Sozialpartnerschaft von Beginn der 60er Jahre bis in die Mitte der 70er Jahre seine größte Ausprägung erlebte. Mit dem wirtschaftlichen und politischen Wandel ab den 1980er Jahren und den somit einsetzenden sozialen Veränderungen verformte sich die Gestalt der Sozialpartnerschaft in zunehmendem Maße. Diese Veränderung bekamen auch die Verbände zu spüren. Der ÖGB z.B. verlor zwischen 1970 und 1990 21% der knapp 1,6 Millionen Mitglieder. Dieser Trend scheint sich bis in die Gegenwart fort zu setzen, da der ÖGB laut Statistik mit Ende 2007 1.247.795 Personen zählte.³⁸

Die Kammern standen zunehmend in der Kritik durch die Zwangsmitgliedschaft und die Wirtschaftskammer vor allem wegen der Höhe der Mitgliedsbeiträge, die größere Unternehmen zu begleichen hatten.

³⁷ vgl. Talos, Emmerich: Sozialpartnerschaft . Austrokorporatismus am Ende?, In: Dachs, Herbert, u.a.: Politik in Österreich, Wien 2006, S.429

³⁸ vgl. http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_2.1.c.a&cid=1204494044382, abgerufen am 13.9.2008

Im Weiteren kam es ab den 1990er Jahren zu verstärkten Spannungen innerhalb der Sozialpartner und auch zu einer Entfernung des ÖGB von der SPÖ. Durch all diese Probleme wurde die Legitimationsbasis der Sozialpartnerschaft in Mitleidenschaft gezogen und als Folge war es nicht verwunderlich, dass die WSP an Einfluss verlor.

Eine Transformation erfuhr die verbandlich organisierte Interessensvertretung ebenfalls durch den Beitritt zur EU. Durch die Einbindung in die europäischen Dachverbände und der folgenden Präsenz in Brüssel erfolgte eine Vergrößerung der Partizipationsmöglichkeiten. Durch den Beitrag zur Gestaltung der österreichischen Positionen in Richtung EU erweiterte sich der Rahmen zur Einbringung von Interessen. Auf der anderen Seite muss ein Bedeutungsverlust der WSP durch den EU-Beitritt angeführt werden, da durch die Verschiebung verschiedener Politikbereiche wie der Agrar- oder Außenhandelspolitik nach Brüssel wichtige Felder für die Interessensvertretungen verloren gegangen sind.³⁹

Es muss auf die Schwierigkeiten hingewiesen werden, die sich einer sozialpartnerschaftlichen Politik auf europäischer Ebene in den Weg stellen. Hauptproblem scheint dabei das eklatante Machtungleichgewicht zwischen den finanzkräftigen Interessensvertretungen der Arbeitgeberseite und dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB, engl: ETUC) zu sein. Weiters ist zu konstatieren, dass sich auf EU-Ebene keine sozialpartnerschaftliche Grundeinstellung herausgebildet hat. Durch die unterschiedlichen Traditionen der Sozialpartnerschaft in den Mitgliedsstaaten der EU ist dies nicht besonders verwunderlich. Jedoch muss angeführt werden, dass viele EU-Mitgliedsstaaten die Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft grundsätzlich ablehnen.⁴⁰

2.4.2 Aktuelle Einschätzungen und Entwicklungen der WSP

Im Allgemeinen ist anzuführen, dass die WSP einen Bedeutungswandel im Laufe der Zeit durchlebt hat, wie die vorigen Teilabschnitte dieser Arbeit gezeigt haben. Aufgrund dieses Wandels ist es wichtig, verschiedene Einschätzungen der WSP aus der jüngeren Vergangenheit zusammen zu tragen, um verschiedenen Standpunkte des Wandels erörtern zu können.

³⁹ vgl. Talos, Emmerich: Sozialpartnerschaft. Austrokorporatismus am Ende?, In: Dachs, Herbert, u.a.: Politik in Österreich, Wien 2006, S.437

⁴⁰ vgl. Nowotny, Ewald: Der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen., In: Sozialpartnerschaftliche Politikberatung, Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der AK Wien, Wien 2006, S.24

Zum Thema der politischen Gewichtung der WSP können verschiedene Standpunkte gefunden werden.

Zum einen besteht die Auffassung, dass die österreichische Art der WSP nach wie vor ein Vorzeigemodell ist und diese Form der Zusammenarbeit weithin Beachtung findet. Die WSP hat in der Zeit von vielen Veränderungen wie der Globalisierung oder dem Beitritt zur EU zwar viele Gewohnheiten ändern bzw. manche Techniken wie Kritikfähigkeit, neu erlernen müssen, jedoch hat sie diese Herausforderungen gemeistert.⁴¹

Zum anderen findet man die Meinung, dass die WSP in der heutigen Form zu einem „Auslaufmodell“ geworden ist. Nur eine SPÖ/ÖVP Koalition kann dieser Form des Interessenausgleiches Bedeutung einflößen.⁴² Interessanterweise scheint sich mit der Bildung der SPÖ/ÖVP-Koalitionsregierung unter Bundeskanzler Faymann dieser Prozess zu verwirklichen. Als Beispiel kann die Bestellung von Rudolf Hundstorfer angeführt werden, der als ehemaliger ÖGB-Präsident zum Sozialminister avancierte.

An dieser Stelle müssen auch die kritischen Punkte der WSP erwähnt werden. Zum einen besteht der Vorwurf, dass die Sozialpartnerschaft durch ihre informelle Charakteristik einen Mangel an Transparenz aufweist und somit demokratische Defizite augenscheinlich werden. Zum anderen besteht die Kritik darin, dass die Sozialpartnerschaft keinen Mut zu Reformen besitzt und die Frauenrepräsentation in den einzelnen Verbänden zu niedrig ist. Aufgrund dieser Kritik und dem politischen Bedeutungsverlust scheint es, als ob die einzelnen Verbände der WSP versuchen diese Mängel beheben zu wollen. Besonders durch die Attraktivierung der Serviceleistungen und den Ausbau der Mitgliederrechte versuchen die Träger der WSP ihre eigenen Strukturen in eine positive Richtung zu verändern.⁴³

Grundlegendes Element der Sozialpartnerschaft bleibt jedoch die Pflichtmitgliedschaft in den Kammern. Während der Schwarz/Blau/Orangen Regierungsperiode wurde verstärkt dieses Prinzip in Frage zu stellen. Im Weiteren wurden die sozialpartnerschaftlichen Strukturen teilweise umgangen um eine Schwächung der WSP zu erreichen. Mit der Neuaufgabe der großen Koalition erfuhr die WSP, wie vorher angeführt, wieder einen Bedeutungsgewinn.

⁴¹vgl. Schutti, Gerhild: Wirtschaftspolitik der zweiten Republik im Überblick. Die Rolle der Sozialpartnerschaft, Wien 2005

⁴² vgl. Talos, Emmerich: Sozialpartnerschaft. Austrokorporatismus am Ende?, In: Dachs, Herbert, u.a.: Politik in Österreich, Wien 2006, S.441 f.

⁴³vgl. Nautz, Jürgen: Wettbewerbspolitik, In: Dirninger, Christian u.a.: Zwischen Markt und Staat, Schriftenreihe des Forschungsinstitutes für politisch-historische Studien der Dr. Wilfried Haslauer Bibliothek, Band 29, Böhlau-Verlag 2007, S.23

Im Bereich des AKÜ-KV, ohne dem folgenden Kapitel vorgreifen zu wollen, wurde die Zusammenarbeit von Gerhard Flenreiss im Rahmen der WSP, wie folgt, beurteilt:

„Die Problematik in der Sozialpartnerschaft, und das ist jetzt meine persönliche Erfahrung nach zehn Jahren: Die Sozialpartnerschaft kann sehr, sehr gute Ergebnisse zustande bringen wie den KV, ohne Eigenlob betreiben zu wollen, wenn man ein gemeinsames Ziel hat. Hat man kein gemeinsames Ziel, dann wird nur Schrott produziert.“⁴⁴

2.4.3 Das Recht auf Lohnverhandlungen

Neben den historisch wichtigen Eckdaten der Entstehung der WSP steht für diese Diplomarbeit das Recht auf Lohnverhandlungen im Mittelpunkt, da der Kollektivvertrag der Arbeitskräfteüberlassung von den Tarifpartnern verhandelt wurde. Somit ist es wichtig, die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu kennen.

Ein wichtiger Teil der Basis für Lohnverhandlungen ist das Recht auf Bildung von Wirtschaftsverbänden (ArbeitsverfassungG, BGBl. 460/1993 i.d.g.F.). Im Weiteren ist anzuführen, dass das Arbeitsverfassungsgesetz den Abschluss von Kollektivverträgen regelt. Basierend auf dem Prinzip der Vertragsfreiheit wird bestimmt, dass das Ergebnis von KV-Verhandlungen für alle ArbeitnehmerInnen der jeweiligen Branche gültig ist.⁴⁵ Daraus folgt, dass eine Mitgliedschaft in den jeweiligen Wirtschaftsverbänden nicht Voraussetzung ist, ob ein KV wirksam wird. Somit entfalten die verhandelten Ergebnisse eines KV eine allgemeine Gültigkeit, die für den Abschluss von individuellen Verträgen als Mindestgrenze angesehen werden muss. Es besteht somit die Möglichkeit, dass betriebliche Lohnschemata über dem KV-Lohn liegen. Diese Möglichkeit bezieht sich auch auf höher dotierte Einzelverträge.

Auf diesem Recht basierend hat die Sozialpartnerschaft wesentlich die Reallohnentwicklung in der 2. Republik mitgestaltet. Durch die so genannte „solidarische Lohnpolitik“ wurde es z.B. möglich, dass Löhne des tertiären Sektors stärker wuchsen als die des sekundären um eine gerechte Einkommensstruktur zu gewährleisten. In der Rezession wurde versucht durch eine überproportionale Einkommenserhöhung zur Ankurbelung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage beizutragen. Andererseits bezweckte

⁴⁴ Interview vom 15.01.2009 mit Gerhard Flenreiss, Bundesvorsitzender der Vertretung der Zeitarbeitsfirmen der Wirtschaftskammer Österreich, S.124

⁴⁵ vgl. Neck, Reinhard/Nowotny, Ewald/Winckler, Georg: Grundzüge der Wirtschaftspolitik Österreichs, 3.Auflage, Wien 2001, S. 8

man durch die „solidarische Lohnpolitik“ in einer konjunkturellen Blüte durch niedrigere Lohnabschlüsse die Inflationsrate zu dämpfen.⁴⁶

Ein weiteres Ergebnis dieses Rechts auf Lohnverhandlungen war der Beginn der Verhandlungen des Arbeitskräfteüberlassungs-Kollektivvertrages 1998.

⁴⁶ vgl. Butschek, Felix: Vom Staatsvertrag zur Europäischen Union, Böhlau Verlag 2004, S.49 f.

3. Strategie der österreichischen Arbeitsmarktpolitik in der 2.Republik

Dieses Kapitel wird die österreichische Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in der 2. Republik beschreiben. Nach den einleitenden Definitionen wird ein Abriss des historischen Verlaufes gegeben, der sowohl den Austrokeynesianismus beschreiben wird wie auch die Transformation zum Neoliberalismus.

Ein wesentlicher Teil entfällt auch auf die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS), die nicht außer Acht gelassen werden darf.

Im Bezug auf die Arbeitskräfteüberlassung wird auf das Verhältnis zwischen AMS und den Personaldienstleistern eingegangen.

3.1 Begriffsbestimmungen

Im folgenden Abschnitt werden die Begriffe im Feld der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik definiert.

3.1.1 Arbeitsmarktpolitik

„Die potentielle Bedeutung lokaler Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik kann wie angesprochen aus dem Blickwinkel unterschiedlicher Arbeitsmarkttheorien, welche zum Großteil aus den Wirtschaftswissenschaften stammen, analysiert werden. Je nach Modell sind die Schlüsse andere. Es werden jeweils unterschiedliche Handlungspotentiale der dezentralen Ebene konstatiert und Handlungsempfehlungen abgegeben. Dabei sind insbesondere angebots- und nachfrageorientierte Ansätze zu unterscheiden.“⁴⁷

In der Literatur findet man die Zweiteilung der Arbeitsmarktpolitik in eine „aktive“ und in eine „passive“. Im ersten Fall bedeutet dies, dass z.B. geförderte Schulungen von ArbeitnehmerInnen durchgeführt, oder auch Programme zur Unterstützung von Langzeitarbeitslosen angeboten werden. Unter der passiven Arbeitsmarktpolitik ist zu verstehen, dass der Staat im Falle des Einkommensverlustes aufgrund von Arbeitslosigkeit mittels unterstützender finanzieller Transfers eingreift.

Öfters ist in der Literatur auch der Begriff der „aktivierenden“ Arbeitsmarktpolitik zu finden. Grundsätzlich ist dieser Begriff dem Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik zuzurechnen, wird jedoch durch passive Leistungen finanziert. Als Beispiel kann man die Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen anführen. Während der Teilnahme an

⁴⁷ Fink, Marcel: Dezentrale Politik im Problemfeld Arbeitslosigkeit, Wien 2002, Dissertation, S. 89

derartigen Programmen besitzt man Anspruch auf verschiedene Leistungen. Beispiele sind das Schulungsarbeitslosengeld oder das Ausbildungsarbeitslosengeld nach Karenzgeldbezug.

3.1.2 Beschäftigungspolitik

Dieser Begriff führt die verschiedensten Maßnahmen in den einzelnen politischen Feldern zusammen. Dadurch soll erreicht werden, dass die Arbeitskräftenachfrage und das Arbeitskräfteangebot in ein ausgeglichenes Verhältnis treten. Dies kann nicht nur durch einzelne Maßnahmen erreicht werden, sondern erfordert ein Bündel an Aktionen in Bereichen der Lohn-, Bildungs-, Infrastruktur- und der Fiskalpolitik. Klar ist, dass sich Beschäftigungspolitik an den politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wie auch an den weltwirtschaftlichen Prozessen orientieren muss.

3.1.3 Arbeitslosigkeit

Der zentrale Begriff der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Er gliedert sich in verschiedene Unterformen wie der strukturellen, friktionellen, saisonalen und konjunkturellen Arbeitslosigkeit.

Die erste Form beschreibt ein Missverhältnis von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage aufgrund der Unterschiede des Arbeitskräftepotentials. Falls gewisse Eigenschaften am Arbeitsmarkt nachgefragt werden und diese nicht vorhanden sind, entsteht strukturelle Arbeitslosigkeit.

Friktionelle Arbeitslosigkeit bezeichnet den Umstand der zwischenzeitlichen Erwerbslosigkeit. Durch die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnis und dem Beginn der neuen Beschäftigung entsteht diese Zeitspanne.

Saisonale Arbeitslosigkeit lässt sich auf temporäre Schwankungen im Bereich der Arbeitskräftenachfrage zurückführen. In Österreich sind besonders die Bereiche der Bauwirtschaft, des Tourismus und der Landwirtschaft betroffen.

Konjunkturelle Arbeitslosigkeit wird hervorgerufen durch einen Nachfragerückgang an Arbeitskräften im Zuge eines wirtschaftlichen Abschwungs.

Um Arbeitslosigkeit bekämpfen zu können, muss diese messbar gemacht werden. Dazu existieren verschiedene Verfahren, wie beispielsweise die Methode der Registerarbeitslosigkeit und das Stichprobenverfahren.

3.1.3.1 Registerarbeitslosigkeit

Diese Methode erfasst all jene Erwerbslosen, die bei der nationalen Einrichtung der Arbeitsmarktverwaltung gemeldet sind. Die beiden Hauptgruppen bilden zum einen die Leistungsbezieher der Arbeitslosenversicherung, und zum anderen die Personen, die eine Vermittlung durch die nationalen Institute erwarten. Somit wird klar, dass dieses Verfahren an Aussagekraft gewinnt oder verliert, abhängig von der Zahl der Personenanzahl, die sich registrieren lässt. Dies mag belanglos klingen, jedoch ist dies ein Problem dieser statistischen Auswertungsmethode, da sie die „verdeckte“ Arbeitslosigkeit nicht erfasst. Unter dem Begriff der „verdeckten“ Arbeitslosigkeit fasst man verschiedene Gruppen zusammen wie Schulungsteilnehmer oder Personen, die neu auf den Arbeitsmarkt gelangen, Frühpensionisten und auch Arbeitslose, die ihren Anspruch auf Unterstützung durch die Überschreitung der Bezugsfrist verloren haben.

3.1.3.2 Stichprobenverfahren

Die Untersuchung mittels Fragebogen wird auf Stichprobenbasis an einem repräsentativen Prozentsatz der Bevölkerung durchgeführt. Jedoch auch dieses Verfahren ist fehleranfällig wie z.B. durch die mögliche falsche Selbsteinschätzung der Befragten. Diese Art der Bestimmung der Arbeitslosigkeit besitzt den Vorteil, dass auch offiziell nicht registrierte beschäftigungslose und arbeitssuchende Personen erfasst werden.

3.1.3.3 Berechnungsmethode der EU

Die Berechnung der Arbeitslosenquote auf EU-Ebene erfolgt auf Grundlage der Umfragedaten aus dem Mikrozensus von EUROSTAT, dem statistischen Zentralamt, das Arbeitslosigkeit nach folgenden Gesichtspunkten definiert:

Als arbeitslos gelten Personen, die während der Bezugswoche nicht erwerbstätig waren, die aktiv einen Arbeitsplatz suchen und innerhalb von zwei Wochen eine Arbeit antreten können. Jedoch erfasst diese Zählweise jene Personen nicht, die innerhalb einer Bezugswoche eine Stunde gearbeitet haben. Somit werden z.B. Selbstständige und geringfügig Beschäftigte nicht berücksichtigt.

Aus diesen Definitionen errechnet sich die Arbeitslosenquote in Relation zu allen Erwerbspersonen. Aufgrund der Tatsache, dass die Daten des AMS nur als Korrektur dienen, ist die europäische Quote niedriger als die österreichische, da die österreichische Zählweise der Registerarbeitslosigkeit weiter gefasst ist.

3.1.4 Neoklassische Sicht der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik

„Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik erschöpft sich aus Sicht der Neoklassik in einigen wenigen Maßnahmen, da davon ausgegangen wird, dass sich der Markt selbst regulieren sollte. Explizit abgelehnt werden aus Sicht dieser nachfrageorientierten Maßnahmen, gezielte Wirtschaftsförderung und die soziale Absicherung von Arbeitslosen: Je stärker das Solidaritätsprinzip(...), desto größer (...) die Kosten in Form von Wohlfahrtseinbußen für die Gesamtheit“. Gefordert wird „weniger Arbeitsmarktpolitik“ sowie im Falle von Arbeitslosigkeit, ein „deutliches und nachhaltiges“ Absenken des relativen Preises für Arbeit.⁴⁸

Der neoklassische Ansatz setzt voraus, dass Arbeitslosigkeit durch eine Verwerfung beim Preismechanismus hervorgerufen wird und sich mit der Zeit somit selbst regelt. Die Haltbarkeit dieser Annahme erfuhr durch die 1929 einsetzende Weltwirtschaftskrise schwere Schäden, da die Arbeitslosigkeit in allen Industrienationen sprunghaft anstieg. In der Weimarer Republik, die auf den Mechanismus der Selbstregulierung vertraute, wuchs die Arbeitslosigkeit von 9,6% im Jahre 1929 auf 30,6% im Jahre 1930.⁴⁹

3.1.5 Keynesianische Sicht der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik

Im Vergleich zur neoklassischen Ansicht wird im Keynesianismus der Arbeitsmarkt nicht als System betrachtet, in dem Angebot und Nachfrage sich über das Lohnniveau ausgleichen. Wichtige Komponenten für die Beschäftigung sind die Prozesse auf den Finanz- und Gütermärkten. Arbeitslosigkeit ist somit nicht die Folge eines zu hohen Lohnniveaus, sondern die Konsequenz einer gesamtsstaatlichen Nachfrageschwäche. Dadurch ergibt sich eine Verringerung der Produktion, die die Nachfrage an Arbeitskräften sinken lässt und Entlassungen zur Folge hat. Somit kann der Fall eintreten, dass trotz der Inkaufnahme eines niedrigeren Lohnes keine Beschäftigung gefunden werden kann. Dieser Umstand wird als unfreiwillige Arbeitslosigkeit bezeichnet.

Zur Beseitigung der Arbeitslosigkeit kann man sich aus keynesianischer Sicht nicht auf die „Selbsteilungskräfte“ der Märkte verlassen. Vielmehr ist der Staat verpflichtet mit verschiedenen Maßnahmen einzugreifen.

⁴⁸ Fink, Marcel: Dezentrale Politik im Problemfeld Arbeitslosigkeit, Wien 2002, Dissertation, S.92

⁴⁹ vgl. Holler, Manfred: Ökonomische Theorie des Arbeitsmarktes, Darmstadt 1986, S.15

3.2 Entwicklung der österreichischen Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik nach 1945

Die ersten Jahre nach dem Ende des 2. Weltkriegs waren vor allem geprägt durch die Ressourcenknappheit in Österreich. Dieser Tatsache versuchte die 2. Republik mittels einer stark staatlich gelenkten Wirtschaftspolitik entgegenzuwirken. Auch im Rahmen der sich bildenden WSP begann man die wirtschaftlichen Probleme zu bekämpfen. Um die Inflation zu drosseln, versuchten der ÖGB und die Wirtschaftskammern Löhne und Preise gemeinsam zu regeln. Daraus entstanden die fünf Lohn- und Preisabkommen von 1947 bis 1951. Diese werden stets als die zentrale Basis für die Etablierung der WSP genannt.

Zur weiteren wirtschaftlichen Stabilisierung trugen die Unterstützungen der Alliierten bei. Durch den darauf folgenden Marshall-Plan (1948-1953) aus dem European Recovery Program wurde es möglich, dass Österreich das Bruttoinlandsprodukt bis 1949 auf einen höheren Wert als 1937 steigern konnte.⁵⁰ Eine negative Auswirkung hatten jedoch die stark steigenden Inflationsraten in diesem Zeitraum. Mittels einer Mischung aus angebots- und nachfrageorientierten Maßnahmen, die in der Literatur auch als Raab-Kamitz-Kurs bezeichnet werden, versuchten Bundeskanzler Raab und Finanzminister Kamitz die Lage unter Kontrolle zu bringen. Dieser Plan führte zur Senkung der Inflation, jedoch war auch ein starker Anstieg der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen. Diese konnte jedoch durch das starke Wachsen der österreichischen Wirtschaftsleistung in der zweiten Hälfte der 1950er Jahre reduziert werden und sank bis 1961 auf 2,6%.⁵¹

Darauf folgte eine Phase mit abgeschwächtem Wirtschaftswachstum. Besonders durch die relative Verbilligung der Fertigwaren gegenüber den Industrieprodukten wurde die so genannte Strukturkrise beginnend im Jahre 1962 ausgelöst. Gekennzeichnet war diese durch ein Absinken des Beschäftigungsanteiles in der Industrie. Jedoch konnte in jener Phase die Vollbeschäftigung gehalten werden, da das Arbeitskräftepotenzial abnahm und der Ausbau des Sozialstaates vorangetrieben wurde. Im Jahre 1966 betrug die Arbeitslosenquote 2,3%.

Auf diese Strukturkrise folgte ab 1968 eine lang anhaltende wirtschaftliche Boom-Phase. Das BIP wuchs von 1969 bis 1974 jährlich heute gänzlich unvorstellbare 5,8%. Dies zeigte

⁵⁰ vgl. Butschek, Felix: Der österreichische Arbeitsmarkt von der Industrialisierung bis zur Gegenwart, Wien 1992, S.130ff.

⁵¹ vgl. ebenda, S.183ff.

sich auch an der Arbeitslosenquote, die 1973 mit einem Stand von 1,2% den niedrigsten Stand in der 2. Republik erreichte.

Durch den Ölpreisschock von 1973/74 kam es zur Beendigung dieser Wachstumsraten. Es bestand der politische Wille, trotz der abgeschwächten wirtschaftlichen Entwicklung die Vollbeschäftigung zu halten. Mit den Maßnahmen des Austrokeynesianismus wurde dieses Ziel verfolgt.

Durch eine expansive Budgetpolitik wurde versucht die private Nachfrage anzuregen. Dies sollte zur Ankurbelung der Produktion führen. Ein weiteres Standbein war die Hartwährungspolitik, die durch die Anbindung des Schillings an die Deutsche Mark gewährleistet wurde. Auch die sozialpartnerschaftliche Lohn- und Preispolitik trug ihren Teil dazu bei.

Durch diese Maßnahmen konnte erreicht werden, dass die Arbeitslosenquote bis 1983 im Vergleich zu anderen OECD-Staaten nur marginal anstieg, unter Berücksichtigung, dass die Staatsverschuldung Österreichs rasant wuchs.

Dieser arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Konsens wurde ab 1977 brüchig. Die Oppositionsparteien ÖVP und FPÖ sowie die Arbeitgebervertretungen verlangten eine Abkehr von der „Verschuldungspolitik“ und eine Kehrtwendung der Beschäftigungspolitik.

Die zweite Ölkrise von 1978/79 markierte das Ende der Vollbeschäftigungsphase in Österreich. Die Verschlechterung der ökonomischen Rahmenbedingungen, aber auch der Versuch eines ausgeglichen Haushaltes führten 1982 zu einem Anstieg der Arbeitslosenquote auf 3,7%.

Eine grundlegende Veränderung in der österreichischen Wirtschaftspolitik trat mit der Regierung unter Bundeskanzler Vranitzky im Jahre 1986 ein. Das Hauptziel war eine Verringerung des Haushaltsdefizits, auch im Hinblick auf den Beitritt zur Europäischen Union, durch Einsparungen und dem Verkauf von Bundesvermögen zu erreichen.

1995 wurde durch die Neuauflage der großen Koalition das umfangreichste Sparpaket verabschiedet, mit dem Hauptziel die Maastrichtkriterien einzuhalten. Dieser Ausrichtung wurde das Streben nach Vollbeschäftigung untergeordnet. Die Arbeitslosenquoten von 1995 – 1999 verharren konstant auf über 6%.

Die ÖVP/FPÖ/(BZÖ) Koalition ab dem Jahr 2000-2007 setze die Maßnahmen zur Budgetkonsolidierung fort. Auf der Grundlage des neoliberalen Paradigmas wurde die Wirtschaftspolitik stark Angebotsorientiert ausgerichtet. Mit dem Schlagwort „Mehr privat, weniger Staat“ kann diese Änderung zusammengefasst werden. Der Staat soll sich weitestgehend aus den öffentlichen Bereichen zurückziehen und soziale Leistungen, die als hemmend gelten, sollen vermehrt abgebaut werden.

Angeichts der seit 2008 aufziehenden Weltwirtschaftskrise samt Bankenhilfspakten, staatlichen Garantien und finanzieller Interventionen in Milliardenhöhe, verkehrt sich das Schlagwort „Mehr privat, weniger Staat“ ins Gegenteil.

Die Arbeitslosenquoten von 2000 bis 2008 zeigen, dass im Zeitraum von 2000 bis 2005 die Quote von 5,8% auf 7,3% anstieg und sie in den letzten Jahren aufgrund der positiven konjunkturellen Entwicklung wieder auf 5,8% abfiel.⁵²

3.2.1 Das Arbeitsmarktservice (AMS)

Durch die Ausgliederung der Arbeitsmarktverwaltung (AMV) aus dem damaligen Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales wurde ein Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit geschaffen. Grundlage für diese Vorgehensweise war das Arbeitsmarktservicegesetz vom 1. Juli 1994.

Die Ziele sind folgendermaßen definiert:

„Als Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts trägt das AMS im Rahmen der Vollbeschäftigungspolitik der Bundesregierung, im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit und unter maßgeblicher Beteiligung der Sozialpartner zur Verhütung und Beseitigung von Arbeitslosigkeit in Österreich bei.“⁵³

Es muss hier angefügt werden, dass seit der Bildung der SPÖ-ÖVP Koalition unter Bundeskanzler Faymann die Agenda „Arbeit“ ins Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz eingegliedert worden ist.

⁵² vgl. <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/AmbwebServlet?trn=start>, abgerufen am 24.02.2009

⁵³ http://www.ams.or.at/ueber_ams/14155.html, abgerufen am 20.02.2009

Das AMS besteht aus einer Bundesorganisation, der neun Landes- und 99 Regionalorganisationen vorgelagert sind. In allen diesen Bereichen spielen die Wirtschafts- und Sozialpartner eine wesentliche Rolle, da sie an der Ausarbeitung der Arbeitsmarktpolitik beteiligt sind und ferner im Controlling eingesetzt werden.

Die Organe des AMS werden im § 3 AMSG beschrieben:

„Auf Bundesebene ist der Verwaltungsrat und der Vorstand zuständig, auf Landesebene das Direktorium und der/die LandesgeschäftsführerIn und auf regionaler Ebene der Regionalbeirat und der/ die LeiterIn der regionalen Geschäftsstelle.“

Die Hauptaufgabe des AMS besteht darin, eine Vermittlerrolle zwischen dem Arbeitskräfteangebot und der Arbeitskräftenachfrage einzunehmen. Dadurch soll ein rascher Vermittlungsprozess von Arbeitslosen und den offenen Stellen erzielt werden.

Als Instrumente des AMS können aktive und passive Leistungen im Bezug auf die Arbeitsmarktpolitik identifiziert werden. Der „passive“ Ansatz bezieht sich auf Lohnersatzleistungen, die im Falle der Erwerbslosigkeit eine materielle Absicherung bedeuten wie z.B. das Arbeitslosengeld. Die „aktive“ Arbeitsmarktpolitik betrifft Maßnahmen wie Umschulung, Vermittlung oder Weiterbildung.

Der finanzielle Rahmen des AMS bewegt sich nach Angaben des „2. Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung 2008-2010“ im Bereich des aktiven Fördervolumens von 846 Mio. Euro im Jahr 2007. Insgesamt wurden 1.836 Mio. Euro, inkl. BMWA-Mittel aufgewendet.⁵⁴

Auf europäischer Ebene sind die Arbeitsmarkteinrichtungen wie das AMS in Österreich oder der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland auf der Plattform EURES (European Employment Service) miteinander verknüpft.

⁵⁴ vgl. www.lissabon-strategie.at/NR/rdonlyres/AF3B1EBC-B35F-4480-87D5-EBF4D4128A09/0/zweitesNationalesReformprogramm.pdf, abgerufen am 20.02.2009, S.32

3.2.2 Das Verhältnis zwischen dem AMS und der Arbeitskräfteüberlassung

Seit 2003 ist es den Arbeitskräfteüberlassern erlaubt, basierend auf dem Konjunkturbelebungs-gesetz 2002, Arbeitsvermittlung zu betreiben. Dadurch soll ein „Coopetion“- Verhältnis entstehen. Dies bedeutet, dass einerseits das AMS und private Vermittler in direkter Konkurrenz (Competition) zueinander stehen, andererseits können beide Seiten aber auch zusammenarbeiten (Cooperation). Jedenfalls soll durch diese Maßnahme die Reaktionsfähigkeit des AMS beschleunigt werden.

In der Beziehung von Arbeitskräfteüberlassern und dem AMS ist die statistische Bedeutung der Zusammenarbeit anzuführen. Betrachtet man die Zahlen des Geschäftsberichtes des AMS für das Jahr 2007 wird klar, dass die Arbeitskräfteüberlasser- und vermittler 82.409 offene Stellen an das AMS gemeldet haben. Dies entspricht einem Anstieg von 12,1% gegenüber 2006. Im Weiteren beschreibt der Bericht, dass der Anteil, der von Arbeitskräfteüberlassern- und vermittlern gemeldeten Stellen, an der Gesamtheit dem AMS gemeldeten offenen Stellen bei 22,3% lag. Im Vergleich dazu lag dieser Wert im Jahre 1998 bei 4,1%. Der Geschäftsbericht 2007 stellt fest, dass sieben der zehn besten Unternehmenskunden des AMS Arbeitskräfteüberlasser- und vermittler waren.

Den größten Anteil an den 82.409 gemeldeten offenen Stellen hatte die Trenkwalder Personaldienste GmbH mit 8.149. Mit deutlichem Abstand folgen die Manpower GmbH mit 3.427 und die Billa AG mit 3.286 offenen gemeldeten Stellen im Jahre 2007.⁵⁵

Im Geschäftsbericht für das Jahr 2007 wird die Zusammenarbeit positiv bewertet:

„Diese Entwicklung ist für das AMS insofern von Interesse, als Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen zu den wichtigsten Kunden des AMS zählen und sich zudem zeigt, dass Zeitarbeit für Arbeitslose eine Chance auf eine dauerhafte Reintegration in das Beschäftigungssystem bietet.“⁵⁶

Im Gespräch mit Gerhard Flenreiss wurde der Eindruck der steigenden Bedeutung der privaten Arbeitskräfteüberlassung- und vermittlung im Bereich des AMS bestätigt:

„Ich will, dass Zeitarbeitsunternehmen, mittlerweile ist Personaldienstleister die Berufsbezeichnung, weil Zeitarbeit nur ein Teil unseres Portfolios ist, dass wir

⁵⁵ vgl. http://www.ams.at/_docs/AMS_Geschaeftsbericht_2007.pdf, abgerufen am 21.02.2009, S.16

⁵⁶ http://www.ams.at/_docs/AMS_Geschaeftsbericht_2007.pdf, abgerufen am 21.02.2009, S.5

als Personaldienstleister ein wesentlicher Mitgestalter des Arbeitsmarktes werden und das bereits sind. Wir sind die größten Kunden des AMS. „⁵⁷

Im Weiteren muss in diesem Bereich die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung angeführt werden. Dieser Ansatz versucht schwer vermittelbare Arbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zurückzuführen. Dies erfolgt projektabhängig in Zusammenarbeit von AMS und den Interessensvertretungen.

3. 3 Europäische Beschäftigungsstrategie

Der Beitritt zur Europäischen Union 1995 zog viele Veränderungen in den einzelnen politischen Feldern mit sich. Das bedeutete auch eine stärkere Ausrichtung der österreichischen Arbeitsmarktpolitik nach den europäischen Leitlinien.

Die „Lissabon-Strategie“ der EU, die auf einem Sondergipfel der Staats- und Regierungschefs im März 2000 verabschiedet wurde, sieht vor, die EU bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten, auf Wissen basierenden Wirtschaftsraum der Welt zu transformieren, aber auch die soziale Sicherung zu stärken. Die „Lissabon-Strategie“ basiert auf der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS). Diese wurde auf der Grundlage des Amsterdamer Vertrages, in Luxemburg im Jahre 1997, vom Europäischen Rat beschlossen.

Der Zwischenbericht zur Lissabon Strategie 2005 stellte fest, dass die Ziele schwer erreichbar sind, da der Leistungsabstand zur USA weiter wuchs anstatt sich zu verringern. Die Zielvorgaben wurden dennoch bestätigt und jedes Mitgliedsland wurde verpflichtet nationale Papiere zu entwickeln, wie das aktuelle österreichische „Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung 2008-2010“⁵⁸. Diese Programme werden durch den Fortschrittsbericht der EU-Kommission und im gemeinsamen Beschäftigungsbericht bewertet. Auf dieser Basis werden Vorschläge zur weiteren Verbesserungen für jeden MS abgegeben.

Im Weiteren setzte die EU-Kommission auf ein „Paket integrierter Leitlinien“ für die Zeitspanne 2005-2008. Dieses Paket beinhaltet Punkte zu den Grundzügen der

⁵⁷ Interview vom 15.01.2009 mit Gerhard Flenreiss, Bundesvorsitzender der Vertretung der Zeitarbeitsfirmen der Wirtschaftskammer Österreich, S.144

⁵⁸ vgl. <http://www.lissabon-strategie.at/NR/rdonlyres/AF3B1EBC-B35F-4480-87D5-EBF4D4128A09/0/zweitesNationalesReformprogramm.pdf>, abgerufen am 20.02.2009

Wirtschaftspolitik und zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien mit dem Ziel, die Beschäftigung in Europa zu steigern. Diese Punkte wurden in die Zielsetzung zur österreichischen Arbeitsmarktpolitik übernommen.⁵⁹ Als zentrale Vorgabe wird die Erreichung und Aufrechterhaltung der Vollbeschäftigung genannt, weiters sollen aktive Maßnahmen zur Qualifizierung und Chancengleichheit gesetzt werden und es soll der Arbeitsmarkt transparenter werden.

3.3.1 Der europäische Sozialfonds (ESF)

Einen wesentlichen Bestandteil der Förderung der Beschäftigung aufgrund der EBS stellt der Europäische Sozialfonds (ESF) dar. Mit dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), dessen Ziel die Eindämmung der regionalen Unterschiede im Entwicklungsstand der Mitgliedstaaten ist, sollen Differenzen beim Wohlstand und Lebensstandard abgebaut werden.

Die Zielsetzungen des ESF im Allgemeinen beziehen sich auf die Steigerung der Beschäftigung, der Arbeitsplatzqualität, Arbeitsproduktivität und die Förderung der sozialen Eingliederung.

Struktur des EFS

Der ESF definiert 3 folgende Ziele:

Ziel 1: Fördert die Entwicklung der wirtschaftlich schwachen Regionen.

Ziel 2: Regionen wie z.B. Agrargebiete im Abschwung, die sich wirtschaftlich und sozial verändern, werden unterstützt.

Ziel 3: Fördert politische Maßnahmen, die zur Veränderung und Modernisierung der beruflichen Bildung und Beschäftigung beitragen. Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Bezug auf den Arbeitsmarkt werden gefördert, aber auch Initiativen für Menschen mit besonderen Problemen auf dem Arbeitsmarkt erhalten finanzielle Unterstützung.

Neben diesen Zielen existiert auch das Programm „Equal“. Dies erarbeitet Maßnahmen gegen Diskriminierung und Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz.

Das Ziel 3 untergliedert sich in sieben Schwerpunktbereiche:

Schwerpunkt 1: Bekämpfung der Erwachsenen- und Jugendarbeitslosigkeit

⁵⁹ vgl. https://www.bmf.gv.at/WipoEUInt/Wirtschaftspolitik/510/Beschftigungspolitik/_start.htm, abgerufen am 20.02.2009

Schwerpunkt 2: Chancengleichheit für alle. Dies bezieht sich vor allem auf die Förderung von Menschen mit besonderen Problemen.

Schwerpunkt 3: Förderung des lebensbegleitenden Lernens und Stärkung des Beschäftigungspotentials in Forschung, Wissenschaft und Technologie

Schwerpunkt 4: Flexibilität am Arbeitsmarkt

Schwerpunkt 5: Chancengleichheit von Frauen und Männern

Schwerpunkt 6: Territoriale Beschäftigungspakete

Schwerpunkt 7: Technische Hilfe: Dies beinhaltet die Bereitstellung finanzieller Mittel für die Vernetzung wie z.B. Schulungen, administrativer Beistand, Öffentlichkeitsarbeit, etc.

Der ESF entwickelt für jeden Mitgliedsstaat eigene Ziele:

„Da die Probleme der einzelnen Mitgliedsstaaten auf diesen Gebieten sehr unterschiedlich sein können, dürfen diese individuell maßgeschneiderte Förderungsschwerpunkte festlegen. Allerdings müssen sämtliche Maßnahmen und Schwerpunkte im Einklang mit der gemeinsamen europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung, der Lissabon-Strategie, stehen.“⁶⁰

Für die 3. österreichische Förderperiode 2007-2013 soll sich Österreich auf folgende Vorgaben konzentrieren:

1. Anpassungsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen und Unternehmen
2. Bekämpfung von Arbeitslosigkeit
3. Soziale Eingliederung für Menschen mit Behinderung und für arbeitsmarkferne Personen
4. Lebensbegleitendes Lernen
5. Territoriale Beschäftigungspakte⁶¹

⁶⁰ http://www.esf.at/?page_id=16, abgerufen am 14.02.2009

⁶¹ http://www.esf.at/?page_id=15, abgerufen am 14.02.2009

Das „Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung 2008“ beinhaltet die von der EU-Kommission genehmigten Strukturfondsprogramme.

„Beschäftigung Österreich“ ist einer dieser abgesegneten Pläne, der über einen finanziellen Rahmen von 472 Mio. Euro verfügt. Es sieht vor z.B. unter dem Schlagwort des „Active Ageing“ den Verbleib der älteren Arbeitskräfte, insbesondere die Gruppe der über 45-jährigen, im Arbeitsmarkt zu fördern. Im Weiteren ist ein Ziel, die Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt zu verstärken, aber auch lebensbegleitendes Lernen wird weiterhin gefördert.

3.3.2 „Flexicurity“

Ein stark umstrittener Punkt der Lissabon-Strategie stellt das Modell der „Flexicurity“ dar. Dies soll ein Ansatz zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes sein, der auch auf die soziale Absicherung der ArbeitnehmerInnen Rücksicht nehmen soll.

Rene Schindler sieht die Arbeitskräfteüberlassung als Versuchsstadium dieser Strategie:

„Aber das bedeutet, dass, wenn Europa wirklich diese Flexicurity-Strategie ernsthaft anwenden will, dann ist das das Exerzierfeld. Flexibler als das, geht es nicht mehr, wo bleibt die „Security“? Das ist genau das, was wir die EU-Kommission gefragt haben, was zu dieser Richtlinie geführt hat, die mit der Stabilität von Arbeitsverhältnissen überhaupt nichts zu tun hat. Da geht es um Bezahlung, Ausbildung, alles wichtige Sachen, aber es geht noch nicht um die Beständigkeit und das, denke ich, werden wir die Kommission und den Rat weiterhin fragen: Wenn ihr das wollt, wo bleibt der Security-Teil?“⁶²

In österreichischer Hinsicht kann auf das „2. Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung 2008-2010“ verwiesen werden. Dies führt an, dass Österreich eine Vorreiterrolle im Bereich dieses Ansatzes innehat. Hervorgehoben werden die Einführung des betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes seit 1.Jänner 2003 und die Festlegung von Zumutbarkeitsbestimmungen für angebotene offene Stellen seit 1.Jänner 2005.⁶³

⁶² Interview vom 1.12.2008 mit Rene Schindler, Leitender Sekretär der GMTN, Arbeitsrechtexperte, S.118

⁶³ vgl. <http://www.lissabon-strategie.at/NR/rdonlyres/AF3B1EBC-B35F-4480-87D5-EBF4D4128A09/0/zweitesNationalesReformprogramm.pdf>, abgerufen am 20.02.2009, S.40

Weitere Maßnahmen im Bereich des Flexicurity-Ansatzes in Österreich durch das 2007 beschlossene „Flexicurity-Paket“⁶⁴ sind folgende:

- Soziale Absicherung für freie Dienstnehmer (in Kraft seit 1. Jänner 2008) und Selbstständige (in Kraft seit 1. Jänner 2009)
- Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz auch für freie Dienstnehmer, Selbstständige, Freiberufler sowie Land- und Forstwirtschaft (in Kraft seit 1. Jänner 2008)
- Die Attraktivierung der Bildungskarenz (in Kraft seit 1. Jänner 2008)
- Die Modernisierung der Zumutbarkeitsbestimmungen bei der Vermittlung Arbeitsloser (in Kraft seit 1. Jänner 2008)

⁶⁴ vgl. <http://www.lissabon-strategie.at/NR/rdonlyres/AF3B1EBC-B35F-4480-87D5-EBF4D4128A09/0/zweitesNationalesReformprogramm.pdf>, abgerufen am 20.2.2009, S.40

4. Methodische Vorgangsweise

In den vorangegangenen Kapiteln wurde die historische Genese der Leiharbeit dargelegt und besonders das österreichische Charakteristikum der Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft behandelt, das in dieser Arbeit eine zentrale Rolle spielt. Im Weiteren wurde auf die Veränderungen im globalen Wettbewerb verwiesen, die sich durch die Liberalisierungen in vielen Bereichen der Wirtschaft auch auf den Arbeitsmarkt auswirkten.

Es folgt der empirische Teil, dessen Kern drei ExpertInneninterviews bilden, die dazu beitragen, Informationen und Analysen aus erster Hand über die AKÜ zu erhalten. In den folgenden Abschnitten wird die Methode des ExpertInneninterviews spezifiziert, die Auswahl der InterviewpartnerInnen dargestellt und der Aufbau des Leitfadens der Befragung samt dem Verfahren zur Auswertung angeführt.

4.1 Leitfadeninterview mit ExpertInnen als Methode der qualitativen Sozialforschung

Um einen Erkenntnisgewinn über die AKÜ, im Besonderen auf die Gesetzgebung und der Entstehung des Kollektivvertrages der Arbeitskräfteüberlassung zu erzielen, war es von Vorteil ausgewählte ExpertInnen zu diesem Themenkomplex zu interviewen.

Ein grundsätzliches Merkmal des Leitfadeninterviews ist die offene Fragestellung. Im Weiteren wird durch eine Strukturierung der Fragen das Ergebnis des Interviews verbessert, da durch die Anwendung des Leitfadens die Vergleichbarkeit der gewonnen Informationen zunimmt.⁶⁵ Der Leitfaden dient auch als Unterstützung des Interviews, damit wesentliche Punkte nicht übersehen werden.

Der Vorteil des Leitfadeninterviews ist, dass zwar eine grobe Struktur vorhanden ist, diese jedoch nicht Punkt für Punkt befolgt werden muss. Somit wird ein größtmöglicher Spielraum in der Beantwortung der Forschungsfrage gewährt.

Zu den besonderen Merkmalen des Leitfadeninterviews mit ExpertInnen ist folgendes zu bemerken. Die befragte Person wird durch ihre Funktion als ExpertIn im zu erforschenden Gebiet interessant. Als RepräsentantIn einer Gruppe oder eines Bereichs, wird der/die InterviewpartnerIn in die Befragung integriert. Somit ergibt sich für den Leitfaden die Anforderung, dass konkrete Fragen gestellt werden, die der/die ExpertIn in seinem/ihrer

⁶⁵ vgl. Mayer, Horst O.: Interview und schriftliche Befragung, München 2004, S.36

Bereich beantworten kann. Eine weitere wichtige Steuerfunktion des Leitfadens ist die Minimierung von unergiebigem Themenbereichen.⁶⁶

4.2 Stichprobenbildung und Durchführung der Interviews

Aufgrund einer vorhergehenden Analyse der Organisationsstruktur der AKÜ und deren Akteure in Österreich wurden im Zeitraum vom 1.12.2008 bis 15.01.2009 drei Leitfadeninterviews mit folgenden ExpertInnen geführt:

- Beate Albert, GMTN, Sekretär auf der Landesebene Wien
- Dr. Rene Schindler, GMTN, Leitender Sekretär, Arbeitsrechtsexperte der GMTN
- Gerhard Flenreiss, Geschäftsführer von MediCare, Bundesvorsitzender der Vertretung der Zeitarbeitsfirmen der Wirtschaftskammer Österreich

Es muss hier deutlich darauf hingewiesen werden, dass alle angeführten Personen damit einverstanden waren, dass ein Transkript des Interviews in der Diplomarbeit verwendet wird und ihre Namen angeführt werden dürfen.

Über die Stichprobenbildung ist folgendes zu sagen:

„Zur Stichprobenbildung für Experteninterviews ist es auch notwendig, die Frage nach den Experten zu klären. Als Experte gilt jemand, der auf einem begrenzten Gebiet über ein klares und abrufbares Wissen verfügt. Seine Ansichten gründen sich auf sichere Behauptungen und seine Urteile sind keine bloße Raterei oder unverbindliche Annahme.“⁶⁷

Als erste Interviewpartnerin wurde Frau Beate Albert ausgewählt, da sie in ihrer Funktion als Sekretär der GMTN Wien für die Leiharbeitsbranche auf Landesebene zuständig ist. In dieser Funktion war sie an den KV-Verhandlungen der AKÜ am 4.12.2008 eingebunden.⁶⁸

Als zweites Kernelement ihrer Tätigkeit muss die Rechtsberatung der ZeitarbeiterInnen in Wien hervorgehoben werden.

Das Interview fand am 1.12.2008 in ihrem Büro im Gebäude der GMTN statt und dauerte ca. 1,5 Stunden.

⁶⁶ vgl. Mayer, Horst O.: Interview und schriftliche Befragung, München 2004, S.37

⁶⁷ ebenda, S.36

⁶⁸ Interview vom 1.12.2008 mit Beate Albert, Sekretär der GMTN auf der Landesebene Wien, S.91

Als erstes Interview kann dies als Einstieg in die komplexe Materie der Arbeitskräfteüberlassung gesehen werden. Anhand des Leitfadens entwickelte sich ein interessantes Gespräch, das viele Einblicke in die alltägliche Arbeit von Frau Albert gewährte und wichtige Informationen zu den Forschungsfragen lieferte. Dankenswerterweise wurde durch Frau Albert der Kontakt zu Herrn Schindler hergestellt.

Am 8.1.2009 fand das zweite Interview mit Dr. Rene Schindler in seinem Büro im Gebäude der GMTN statt und erstreckte sich über ca. eine Stunde. In der Funktion als Arbeitsrechtsexperte der GMTN war Herr Schindler in führender Rolle bei der Ausarbeitung des Kollektivvertrages von 1998 bis 2002 beteiligt:

„Dann habe ich damals mit dem Rudi Nürnberger ausgemacht, dass ich das in die Hand nehme und über die reine Arbeitsrechtlerrolle hinaustrete, was mich persönlich gefreut hat, dass man in unserer Arbeit auch sozialpolitische Fragen mitentscheidet.“⁶⁹

Im Weiteren konnte Herr Schindler klar formulieren, welche Probleme es mit Arbeitskräfteüberlassung, besonders in arbeitsrechtlicher und sozialpolitischer Hinsicht gab, gibt und geben wird.

Auch Herr Schindler übernahm wie Frau Albert eine Brückenfunktion und verwies auf den Experten Gerhard Flenreiss, Geschäftsführer von MediCare und Bundesvorsitzender der Zeitarbeitsfirmen der Wirtschaftskammer Österreich. Das Interview fand am 15.01.2009 im seinem Büro von MediCare statt. Gerhard Flenreiss war bereits von 1998 bis 2002 an der Ausarbeitung des KVs der AKÜ beteiligt:

„Ich bin damals gebeten worden eine Arbeitsgruppe einzusetzen und anzuführen, die einen Entwurf erstellt, wie ein Kollektivvertrag nach unseren Vorstellungen aussehen könnte. Das war 1998/1999 und ich habe versucht völlig unbedarft an diese Sache heran zu gehen und habe ein Team aus den einzelnen Bundesländern zusammengestellt. Man muss dazu sagen, das ist jetzt auch schon wieder zehn Jahre her.“⁷⁰

Herr Flenreiss vermittelte seine Standpunkte zur Arbeitskräfteüberlassung aus der Sicht der Unternehmer und konnte eindrucksvoll die Vorgänge rund um die Verhandlungen des KVs der AKÜ, besonders im internen Bereich der Wirtschaftskammer, darstellen.

⁶⁹ Interview vom 1.12.2008 mit Rene Schindler, Leitender Sekretär der GMTN, Arbeitsrechtsexperte, S.112

⁷⁰ Interview vom 15.01.2009 mit Gerhard Flenreiss, Bundesvorsitzender der Vertretung der Zeitarbeitsfirmen der Wirtschaftskammer Österreich, S.130

Diese drei Personen wurden anhand eines Leitfadens interviewt, der nicht strikt Punkt für Punkt abgearbeitet wurde, sondern viel Raum für Variationen ließ. Dies wirkte sich positiv auf das Gesprächsklima und auf die Beantwortung der einzelnen Fragen aus.

4.3 Aufbau des Leitfadens

Die Grundlage der Interviews war ein Leitfaden, der in diesem Teil der Arbeit vorgestellt wird.

Der Leitfaden bestand aus drei Themengebieten: „Block AÜG“, „Block KV-AKÜ“ und „Prognose Arbeitskräfteüberlassung“:

Block AÜG

- *Standpunkte zur Arbeitskräfteüberlassung*
- *Entstehung des AÜG und Inkraftsetzung 1988*
- *EU-Leiharbeitsrichtlinie*

Block KV-AKÜ

- *Entstehung des Kollektivvertrags der AKÜ*
- *Praxisarbeit für Interessenvertretung*
- *Vergleich der Situation mit Deutschland oder anderen Staaten*
- *Netzwerkbeziehungen*

Prognose Arbeitskräfteüberlassung

- *kurz-, mittel- und langfristige Entwicklung der AKÜ*

An diesem Konzept wurde nicht starr festgehalten. Durch die ständigen Überschneidungen der einzelnen Gebiete war es von Nöten fließend von einem Block in den anderen zu wechseln. Der Leitfaden ist als grobes Grundkonstrukt eingerichtet worden, um bei der Auswertung nach Themenblöcken behilflich zu sein und um während des Gesprächs die Fragestellungen nicht aus dem Auge zu verlieren.

4.4 Auswertung der Interviews

Nach den Interviews stand die Analyse und Verwendung für die Diplomarbeit im Zentrum des Interesses. Wichtig dabei war, die gewonnenen Informationen auf der Grundlage des transkribierten Tonbandes zu vergleichen und die Gemeinsamkeiten und die Differenzen herauszuarbeiten. Eine Einschränkung muss für alle Auswertungsversuche von Interviews gelten, nämlich dass es keine absolut gültige Interpretation gibt, sondern viele verschiedene Deutungsmöglichkeiten existieren.

Grundlage der Auswertung war die Transkription der einzelnen Interviews, die im Anhang zu finden sind. Es existiert zur Auswertung von Interviews ein sechsstufiges Verfahren, das zeitlich und ökonomisch leichter zu handhaben ist als ein hermeneutisches.⁷¹ Entscheidend für diese Vorgehensweise ist die Konzentration auf den Informationsgehalt der ExpertInneninterviews.

Dieses Verfahren gliedert sich in sechs Stufen:

- Antworten nach Leitfadenstruktur markieren
- In Kategorieschema einordnen
- Innere Logik der Einzelinformationen herstellen
- Text zur inneren Logik herstellen
- Auswertung mit Text und Interviewausschnitten
- Darstellung und Präsentation der Auswertung⁷²

Anhand dieses sechsstufigen Verfahrens wurden die Interviews durchforstet und die Antworten der Interviewpartner in die Diplomarbeit eingebaut.

⁷¹ vgl. Mayer, Horst O.: Interview und schriftliche Befragung, München 2004, S.47

⁷² ebenda, S.47

5. Spezialisierung Arbeitskräfteüberlassung

In diesem Teil der Diplomarbeit wird die AKÜ genauer unter die Lupe genommen. Zu Beginn ist es wichtig, sich über die begrifflichen Bestimmungen klar zu werden. Danach wird auf die Entstehung der AKÜ in Österreich, Deutschland bzw. in globaler Hinsicht hingewiesen. Ein weiterer Abschnitt bezieht sich auf die EU-Richtlinie zur Leiharbeit. Im zweiten Halbjahr 2008 fiel eine wichtige Entscheidung auf diesem Gebiet. Zu all diesen Punkten werden die ExpertInneninterviews integriert.

5.1 Definition Arbeitskräfteüberlassung

Einleitend ist auf die Vermischung der verschiedenen Bezeichnungen hinzuweisen, da Leiharbeit oder auch Zeitarbeit im korrekten juristischen Sinne als Arbeitskräfteüberlassung bezeichnet werden muss.

„Arbeitskräfteüberlassung, landläufig oft „Leiharbeit“, „Zeitarbeit“ oder Personalbereitstellung genannt, ist ein Phänomen moderner Industriegesellschaften mit entwickelten arbeitsrechtlichen Standards.“⁷³

Zur besseren Lesbarkeit dieser Diplomarbeit wurden aber die Begriffe Leiharbeit, Zeitarbeit, Personalbereitstellung, Personaldienstleister trotzdem verwendet, da hinter all diesen Bezeichnungen der § 3 Abs. 1 AÜG steckt:

„Überlassung von Arbeitskräften ist die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte.“

Trotzdem soll auf die Diskussion der verschiedenen begrifflichen Auffassungen hingewiesen werden.⁷⁴

Ein wesentliches Merkmal der Leiharbeit besteht darin, dass die Arbeitskraft via Arbeitskräfteüberlasser an Dritte vermittelt wird. Kernpunkt der Leiharbeit ist das Dreiecksverhältnis, das im Gegensatz zum „Normalarbeitsverhältnis“, welches einer Zweierbeziehung zugrunde liegt, von Beschäftigterbetrieb, Arbeitskräfteüberlasser und der überlassenen Arbeitskraft. Zwischen dem Überlasser und dem Beschäftiger wird ein Überlassungsvertrag vereinbart und zwischen der überlassenen Arbeitskraft und dem Überlasser existiert ein Arbeitsvertrag. Das Verhältnis von Beschäftiger und überlassener

⁷³ Sacherer, Remo/Schwarz, Bernhard: Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, Wien 2006, S.11

⁷⁴ Sacherer, Remo: Arbeitskräfteüberlassung in Österreich und der EU, Wien 2001 S.23 ff. oder Flenreiss, Gerhard: Sicher. Flexibel. Zeitarbeit in Österreich, Wien 2004, S.26 f.

Arbeitskraft wird dadurch charakterisiert, dass die Beschäftigung der überlassenen Arbeitskraft zur Verfügung gestellt wird. Im Weiteren ist der Beschäftiger weisungsbefugt laut Überlassungs- und Arbeitsvertrag, jedoch existiert keine vertragliche Bindung beider Parteien.⁷⁵

Anders formuliert kann man sagen, dass die Arbeitgeberfunktion in zwei Bereiche geteilt wird. Zum einen der Arbeitskräfteüberlasser, der aus der Überlassung seinen ökonomischen Vorteil zieht, und zum anderen der Beschäftiger, der die Arbeitskraft in Anspruch nehmen kann.

5.2 Historischer Abriss der Arbeitskräfteüberlassung

Dieser Abschnitt zeigt die historischen Entwicklungslinien der Zeitarbeit in Österreich und Deutschland auf. Zuvor wird die Gründungsgeschichte der Zeitarbeit erwähnt. Der historische Ausgangspunkt der Zeitarbeit in der heutigen Form liegt in den USA und geht zurück auf die beiden Anwälte Elmar L. Winter und Aaron Scheinfeld.⁷⁶ Diese suchten im Jahre 1947 verzweifelt nach einer qualifizierten Sekretärin, da ihre Stammkraft krankheitsbedingt ausfiel. Problematisch war allerdings, dass sie keinen adäquaten Ersatz finden konnten. Somit machten sie die Not zur Tugend und gründeten 1948 das erste Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen mit dem Namen „Manpower“. Dieser Arbeitskräfteüberlasser zählt heute, laut Eigendefinition von Manpower Deutschland, zu den führenden Personaldienstleistern der Welt samt einem Netzwerk von 4.500 Niederlassungen in 80 Ländern.

In Europa trat Arbeitskräfteüberlassung erst ab Ende der 50er Jahre auf und dies in verschiedenem Ausmaß, da die rechtlichen Rahmenbedingungen in den einzelnen Staaten stark variierten.⁷⁷ Als erster Arbeitskräfteüberlasser auf europäischem Boden gilt Adia SA, gegründet von Henri Ferdinand Lavanchy im Jahre 1957 in Lausanne.⁷⁸ Nach der Fusion im Jahre 1996 mit dem Arbeitskräfteüberlasser Ecco, 1964 in Lyon von Philippe Foriel-Destezet gegründet, entstand das Unternehmen Adecco, einer der größten Arbeitskräfteüberlasser in globaler Hinsicht.

⁷⁵ vgl. Springer, Wolfgang: Der geliehene Erfolg, Wien 2002, S.13 f.

⁷⁶ <http://www.manpower.de/ueber-manpower/profil/>, abgerufen am 12.02.2009

⁷⁷ vgl. Wandel, Matthias: Zeitarbeit in Deutschland und Frankreich, Saarbrücken 2007, S.15

⁷⁸ <http://www.adecco.com/AboutAdecco/Pages/History.aspx>, abgerufen am 12.02.2009

Die Arbeitskräfteüberlasser sind in einer weltweiten Lobbyvereinigung, der 1967 in Paris gegründeten CIETT (Confederation Internationale des Entreprises du Travail Temporaire) organisiert. Der europäische Ableger ist Eurociett, der als Vorreiter der Zeitarbeitsfirmen die Interessen dieser Branche vertritt. Unter den Mitgliedern findet man 26 europäische Zeitarbeitsverbände wie den BZA (Bundesverband Zeitarbeit) aus der Bundesrepublik Deutschland und den VZA (Österreichischer Verband Zeitarbeit und Arbeitsvermittlung) aus Österreich.

5.3 AKÜ in Österreich

Zwei zentrale Regelwerke determinieren die Arbeitskräfteüberlassung in Österreich. Zum einen das Gesetz zur Arbeitskräfteüberlassung von 1988 samt seinen Novellierungen und zum zweiten der Kollektivvertrag der Arbeitskräfteüberlassung von 2002 inklusive deren Abänderungen im Laufe der Jahre.

Bevor diese Regelungen in Kraft traten, existierte Leiharbeit auf der Grundlage des seit 1969 geltenden Arbeitsmarktförderungsgesetzes, aufgrund der Gewerbeordnung und des Ausländerbeschäftigungsgesetzes von 1975.⁷⁹

Wichtig in der Geschichte der AKÜ in Österreich ist zu bemerken, dass diese Form der Beschäftigung nicht unumstritten war. Wie auch in anderen europäischen Staaten wurde auch in Österreich versucht diese Form des Arbeitsverhältnisses zu verbieten. Dazu fassten die ÖGB-Bundeskongresse von 1975, 1979 und 1983 sowie mehrere Arbeiterkammertage den Beschluss, Arbeitskräfteüberlassung generell abzuschaffen.⁸⁰

Auch die Befragung der ExpertInnen ergab ein vergleichbares Bild. Gerhard Flenreiss zu den prinzipiellen Standpunkten:

„Als jemand, der zwanzig Jahre das Geschäft betreibt, ist mein Standpunkt nicht sehr überraschend. Für mich überwiegen die Chancen gegenüber den Risiken. Die Zeitarbeit hat jede Menge Vorteile, die in der ganzen Diskussion immer wieder betont werden. Die Einstiegsfunktion in den Arbeitsmarkt, das Bereitstellen von Arbeit nach den Bedürfnissen der Arbeitnehmer in ihrer individuellen, momentanen, persönlichen Situation.“⁸¹

⁷⁹ vgl. Flenreiss, Gerhard: Sicher. Flexibel. Zeitarbeit in Österreich, Wien 2004, S.28

⁸⁰ vgl. Schindler, Rene: Arbeitskräfteüberlassungs-KV, Wien 2003, S.25

⁸¹ Interview vom 15.01.2009 mit Gerhard Flenreiss, Bundesvorsitzender der Vertretung der Zeitarbeitsfirmen der Wirtschaftskammer Österreich, S.122

Von gewerkschaftlicher Seite wurde die grundlegende Einstellung durch Dr. Rene Schindler folgendermaßen erklärt:

„Und wenn man sieht, dass man mit dem Versuch eines Verbotes nicht durchkommt und das realistisch politisch nicht durchsetzbar ist, dann versucht man das Bestmögliche herauszuholen und das Bestmögliche heißt letztendlich, dass man Arbeitskräfteüberlassung so gut es geht einem Normalarbeitsverhältnis annähern muss. Ganz kann man es nicht, aber so gut es geht. Da war das Gesetz zweifellos eine große Hilfe.“⁸²

Es gibt nur grobe Schätzungen zur Zahl der Beschäftigten im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung bevor das AKÜ-Gesetz am 1.Juli 1988 in Kraft trat. Jedoch soll es im Jahre 1983 ca. 80.000 Leiharbeitsverhältnisse gegeben haben.⁸³

Je länger aber der Interessenkonflikt der Gewerkschaften und den Arbeitskräfteüberlassern schwelte, desto schwieriger wurde die Situation der „Leiharbeiter“. Besonders problematisch war die Lage für schlecht qualifizierte ArbeitnehmerInnen, die im Jahre 1983 drei Viertel der überlassenen Arbeitskräfte stellten.⁸⁴ Durch den Mangel an arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen wurde diese Gruppe besonders benachteiligt. Auch die seriösen Arbeitskräfteüberlasser sahen sich einem höher werdenden Konkurrenzdruck ausgesetzt, da sie die Rahmenbedingungen nicht ausschöpften und folglich unter Preisdruck gerieten.

Langsam aber doch setzte in den Gewerkschaften und der AK ein Umdenkprozess ein und dies förderte somit die Entstehung des AKÜ-Gesetzes. Dieser Umdenkprozess muss dahingehend relativiert werden, da zwar die Arbeitskräfteüberlassung vorstellbar wurde, jedoch von einer uneingeschränkten Zustimmung der Gewerkschaften und der AK bei weitem nicht gesprochen werden konnte.

⁸² Interview vom 1.12.2008 mit Rene Schindler, Leitender Sekretär der GMTN, Arbeitsrechtexperte, S.103f.

⁸³ vgl. Sacherer, Remo/Schwarz, Bernhard: Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, Wien 2006, S.17

⁸⁴ vgl. ebenda, S. 18

5.3.1 Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG)

Der Weg zum AÜG, dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, begann mit der Zustimmung des ÖGB und des AK-Tages im Februar 1986 zu einem Entwurf des Sozialministeriums, der die Arbeitskräfteüberlassung prinzipiell, jedoch nur bedingt, erlaubte.

Die politischen Umstände dieser Zeit verhinderten, dass sich das Parlament mit diesem Ministerialentwurf als Regierungsvorlage noch befassen konnte. Die Koalition von SPÖ und FPÖ scheiterte im September 1986 und dies brachte Neuwahlen im November desselben Jahres mit sich, die eine SPÖ – ÖVP Regierung ab 1987 zu Folge hatte. Die Verhandlungen zur Arbeitskräfteüberlassung wurden im Rahmen der WSP wieder aufgenommen und verschiedene Details am Gesetzestext verändert.

Die Arbeitgeberseite, repräsentiert durch die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, wie die Wirtschaftskammer bis Ende 1993 betitelt wurde, und der Industriellenvereinigung, und die Vertretung der Arbeitnehmer, die durch den ÖGB und der AK erfolgte, einigten sich im November 1987 auf den Gesetzestext zur Arbeitskräfteüberlassung. Als Regierungsvorlage passierte diese Einigung unverändert den Nationalrat am 23. März 1988 und trat am 1. Juli 1988 in Kraft.⁸⁵

Wesentliche Bestimmungen des AÜG betrafen die Festsetzung arbeits- und sozialrechtlicher Standards sowie die Konzessionierung des freien Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung. Trotz dieser Verbesserungen waren weitere Probleme durch das AÜG vorprogrammiert:

„Es ist das klassische Ergebnis einer sozialpartnerschaftlichen Diskussion. Es strotzt vor Kompromissen, es strotzt vor unklaren Formulierungen, es strotzt vor Ausnahmen, die so in der Form nicht unbedingt nachvollziehbar sind. [...] Zum damaligen Zeitpunkt war es natürlich ein enormer Fortschritt.“⁸⁶

Als größter Konfliktpunkt kristallisierte sich die Kompromissformulierung des „angemessenen, ortsüblichen Entgeltes“ heraus, das im § 10 Absatz 1 festgesetzt ist. Diese schwammige Bezeichnung ließ erheblichen Spielraum für verschiedene Interpretationen im Bereich der Prämien, Zuschläge etc. Einzige Bestimmung im AÜG war, dass auf den

⁸⁵ vgl. Sacherer, Remo/Schwarz, Bernhard: Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, Wien 2006, S.19 f.

⁸⁶ Interview vom 15.01.2009 mit Gerhard Flenreiss, Bundesvorsitzender der Vertretung der Zeitarbeitsfirmen der Wirtschaftskammer Österreich, S.125

Kollektivvertrag des Beschäftigers „Bedacht“ zu nehmen war. Auch im Gespräch mit Rene Schindler wurden die Auswirkungen dieser unklaren Definitionen deutlich:

„Dieses Gesetz hat ja auch einen Schuhlöffel für den Kollektivvertrag enthalten, weil ohne Kollektivvertrag keiner gewusst hat, wie ich das ortsübliche Entgelt berechne. Was ist schon ortsüblich? Wie stelle ich das fest an jedem einzelnen Ort und für jeden einzelnen Job?

Die Arbeitskräfteüberlasser haben schon relativ früh ein Angebot gemacht, 1992/93 einen Kollektivvertrag abzuschließen. Aber das war im Bemühen die Branche aufzuwerten.“⁸⁷

Zusammenfassend ist zu sagen, dass das AÜG einen ordnungspolitischen Schritt darstellte, der starke positive Veränderungen vor allem für die überlassenen Arbeitskräfte mit sich brachte. Auch die Branche der AKÜ profitierte von diesem Gesetz, da sie ab diesem Zeitpunkt ihr Geschäftsmodell von einer gesicherten Grundlage aus verfolgen konnte.

Jedoch muss auch angefügt werden, dass nicht alles eitel Wonne war und Ausbeutung bei einem Teil der überlassenen Arbeitskräfte auch nach dem Inkrafttreten des AÜG Usus war.

5.3.2 Der AKÜ-Kollektivvertrag

Bereits drei Jahre nach dem Inkrafttreten des AÜG wurde von der Arbeitgeberseite ein Vorschlag für einen Kollektivvertrag für überlassene Arbeitskräfte dem ÖGB übergeben. Dieses Papier wurde jedoch von den Gewerkschaften abgelehnt, da es aus ihrer Sicht die Branche der AKÜ zu sehr aufgewertet hätte.

Der nächste Schritt in Richtung AKÜ-KV erfolgte ebenfalls durch die Arbeitgeberseite, der zur Folge hatte, dass der ÖGB in einem Grundsatzbeschluss die damalige Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie am 19. Februar 1998 damit beauftragte, KV-Verhandlungen für überlassene ArbeiterInnen aufzunehmen.

An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass grundsätzlich überlassene Angestellte, im „Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting“ erfasst werden.

⁸⁷ Interview vom 1.12.2008 mit Rene Schindler, Leitender Sekretär der GMTN, Arbeitsrechtexperte, S.106

Die Entscheidung die Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie auszuwählen hatte folgende Gründe:

„Die strategische Entscheidung war die Frage, welche Gewerkschaft macht es, denn es hätte auch jede andere Fachgewerkschaft des ÖGB machen können. Arbeitskräfteüberlassung gibt es überall. Dann war die Entscheidung, die meisten gibt es in der Metallbranche. Die Gewerkschaft Metall ist aber auch eine sehr finanzstarke und schlagkräftige, die kann die nötigen Kampagnen führen. Und das halte ich für ein gutes Kriterium in diesem Zusammenhang.“⁸⁸

Nach dem Beginn der Verhandlungen zum AKÜ-KV im Jahre 1998 folgte die Ausarbeitung eines gemeinsamen Grundlagentextes, der innerhalb der Gremien der Wirtschaftskammer zum Zerwürfnis führte und somit am 28. Juni 1999 nicht angenommen wurde. Konsequenterweise folgte ein Abbruch der KV-Verhandlungen.

Danach begann die Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie gemeinsam mit der AK gemäß § 10 Absatz 1 erster Satz AÜG das „ortsübliche Entgelt“ einzufordern. Es wurde eine Kampagne gestartet um das Entgelt der überlassenen Arbeitskräfte zu berechnen und gerichtlich zu erstreiten:

„Daher haben wir eine Aktion ins Leben gerufen, bei der wir die ArbeitnehmerInnen über das AKÜ-Gesetz informierten und ihnen anboten ihre Lohnzettel, Dienstverträge usw. zu prüfen. In dieser Zeit haben wir von fast 200 ArbeitnehmerInnen einen Auftrag bekommen. Wir haben 50 Gerichtsverfahren geführt und eine Summe von über € 1 Mio. für die ArbeitnehmerInnen erstritten.“⁸⁹

Auf der Arbeitgeberseite formierte sich eine Arbeitsgruppe unter der Führung von Gerhard Flenreiss, die einen neuen Vorschlag zum AKÜ-KV auszuarbeiten begann:

„Unsere Ausgangsfrage war: „Wie hätten wir es denn gerne?“ Wir schreiben unseren Wunsch ans Christkind, dass ein KV entsteht, mit dem wir leben können. Unsere Prämisse war: Keep it short and simple! Versuchen wir die nötige Flexibilität in den KV hineinzupacken und geben wir soviel soziale Sicherheit, ohne dass unser Geschäft verunmöglicht wird.“⁹⁰

⁸⁸ Interview vom 1.12.2008 mit Rene Schindler, Leitender Sekretär der GMTN, Arbeitsrechtexperte, S.113

⁸⁹ Interview vom 1.12.2008 mit Beate Albert, Sekretär der GMTN auf der Landesebene Wien, S.81

⁹⁰ Interview vom 15.01.2009 mit Gerhard Flenreiss, Bundesvorsitzender der Vertretung der Zeitarbeitsfirmen der Wirtschaftskammer Österreich, S.130

Es wurden zwei Jahre benötigt um diesen Entwurf zu gestalten und auszuformulieren, der in weiterer Folge zur Wiederaufnahme der KV-Verhandlungen am 7. Juni 2001 führte.

Die Gespräche in den diversen Runden wurden von den beteiligten Personen, also vom Verhandlungsleiter Rene Schindler⁹¹ auf gewerkschaftlicher Seite und Gerhard Flenreiss als höchster Vertreter der Zeitarbeitsfirmen der Wirtschaftskammer folgenderweise beschrieben:

„Die Sozialpartnerkultur zeichnet sich dadurch aus, Konflikte nicht auf der persönlichen Ebene auszutragen. Man ist inhaltlich unterschiedlicher Auffassung, das mag sein. Man kann Kampagnen führen und sich gegenseitig unter Druck setzen. Man vermeidet aber sich persönlich böse zu sein, denn man weiß, irgendwann ist die Kampagne vorbei, irgendwer hat gewonnen, irgendwer verloren, aber das Leben geht weiter. Man muss dann immer noch gesprächsfähig sein.“⁹²

„Langsam kommt man zu einem sachlichen Kompromiss mit dem beide leben können. Keiner ist „happy“ damit, aber beide können damit leben. Und so ist es in manchen Punkten gegangen, z.B. auch dass wir im Kollektivvertrag drei verschiedene Dienstreisebegriffe haben. Das ist sachlich gerechtfertigt und notwendig gewesen. Das hat im ersten Entwurf alles gefehlt. Deswegen ist er abgelehnt worden. Die Gespräche waren am Anfang hart aber fair, aber man hatte schon das Gefühl, dass man sich gegenseitig versteht und respektiert.“⁹³

Dieses Gesprächsklima trug wesentlich dazu bei, dass zu den vielen verschiedenen strittigen Punkten Einigungen erzielt werden konnten und es in letzter Konsequenz am 15. Jänner 2002 zur Unterzeichnung des AKÜ-KV kam.

⁹¹ vgl. Interview vom 1.12.2008 mit Rene Schindler, Leitender Sekretär der GMTN, Arbeitsrechtexperte, S.112

⁹² ebenda, S.110

⁹³ Interview vom 15.01.2009 mit Gerhard Flenreiss, Bundesvorsitzender der Vertretung der Zeitarbeitsfirmen der Wirtschaftskammer Österreich, S.131f.

Die Reaktionen auf gewerkschaftlicher Seite waren durchwegs positiv, jedoch formierte sich auf der Arbeitgeberseite Widerstand:

„Die Verhandlungsteams waren am Ende mit dem Ergebnis zufrieden und hatten das Gefühl, wir haben da etwas Gutes, Epochales aufgestellt. Innerhalb unserer Berufsgruppe war das nicht so. In den ersten zwei Jahren nach dem KV war mein Standing nicht unumstritten. Es gab sehr viel Widerspruch, Aggressivität und sehr viel negative Meinung: „Was brauchen wir den „Schmarrn“! Das macht alles nur teurer! Das wird uns vernichten! Das macht unser Geschäft kaputt! Jetzt müssen wir auch noch Referenzlöhne zahlen. Es war schon relativ heftig, wie dieser Kollektivvertrag am Anfang aufgenommen worden ist. Da war nicht nur allgemeine Freude.“⁹⁴

Jedoch stellte dieser KV die AKÜ auf eine neue Basis, von der die Arbeitskräfteüberlasser mit einer gewissen Rechtssicherheit agieren konnten⁹⁵.

Es sollen nun die wesentlichen Punkte der Veränderungen angeführt werden:

A) Kündigungsschutz

Der Arbeitskräfteüberlasser darf die Arbeitskraft erst nach vier Tagen „Stehzeit“ kündigen und somit nicht mit Auftragsende. Tritt dieser Fall ein, ist die Kündigung nicht rechtswirksam und kann somit gerichtlich innerhalb von sechs Monaten „geltlich“ gemacht werden. (Abschnitt IV/3 KollV)

B) Arbeitszeit

Der Lösungsansatz in diesem Bereich sieht vor, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden beträgt, für die Überlassungsdauer werden die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Beschäftigers herangezogen. (Abschnitt VI/1 KollV)

Ferner wird der Mehrarbeitszuschlag in diesem Abschnitt geregelt, auch Bestimmungen zu flexiblen Arbeitszeiten und dem Verbrauch von Zeitguthaben wurden eingerichtet. (Abschnitt VI/4-7 KollV)

⁹⁴ Interview vom 15.01.2009 mit Gerhard Flenreiss, Bundesvorsitzender der Vertretung der Zeitarbeitsfirmen der Wirtschaftskammer Österreich, S.133

⁹⁵ ebenda, S.133

C) Lohnbildung

Es wurden sechs Lohngruppen festgesetzt, die sich im Durchschnitt des österreichischen KV-Lohns bewegen.⁹⁶ Nicht zu vergessen ist, dass eine Bestimmung im KV eingeführt wurde, die das Entgelt der überlassenen Arbeitskraft sowohl während der Beschäftigung, als auch in der „Stehzeit“ regelt. (Abschnitt IX/1 KollV)

Im Weiteren wurde festgelegt, dass bei einer Überlassung, falls im Beschäftiger-KV ein höheres Entgelt vorgesehen ist, dies zu berücksichtigen sei. (Abschnitt IX/3 KollV)

Falls die Entlohnung im Beschäftigerbetrieb den betrieblichen KV-Lohn übersteigt, wird versucht, diese „Überzahlung“ auch für überlassene Arbeitskräfte einzufordern, wie Rene Schindler im Interview erklärt:

„Und im Arbeiterbereich im Leiharbeiterkollektivvertrag haben wir Aufschläge, weil wir wissen, dass in manchen Branchen die Kollektivverträge bis zu 20% überzahlt werden. Dann schauen wir natürlich, dass das die Leiharbeiter auch bekommen. Das ist aber ein ziemlich grobes System.“⁹⁷

Neben diesen zentralen Punkten wurden die Sonderzahlungen, also der Urlaubszuschuss (Abschnitt XVI KollV) und die Weihnachtsremuneration (Abschnitt XVII KollV) definiert. Ein ebenfalls wichtiger Punkt betraf die Ausgestaltung der Regelungen für auswärtige Arbeiten und somit erfolgte die Aufteilung in drei verschiedene Kategorien der Entsendung bzw. der Dienstreise. (Abschnitt VIII)

Auch das Entgelt bei Arbeitsverhinderung wurde im Detail ausverhandelt und somit sind im Abschnitt XV auch die arbeitsfreien Tage für Hochzeiten, Geburt,... festgehalten.

Zusammenfassend ist anzumerken, dass dieser KV der Arbeitskräfteüberlassung einen wesentlichen Beitrag dazu geleistet hat, die Situation der ArbeitnehmerInnen zu verbessern und dass auf der anderen Seite auch die Überlasser trotz anfänglicher Bedenken ihre Vorteile daraus ziehen konnten.

In der europäischen Dimension muss festgestellt werden, dass der österreichische KV neben den niederländischen Regelungen als Referenz gilt:

„Das gibt es nur in Österreich! Es gibt zwar Firmenkollektivverträge in anderen Ländern, aber nicht einen, der für die gesamte Branche in einem ganzen Mitgliedsland der EU gilt. Das ist korrekt! Es entspricht der österreichischen

⁹⁶vgl. Schindler, Rene: Arbeitskräfteüberlassungs-KV, Wien 2003, S.19f.

⁹⁷ Interview vom 1.12.2008 mit Rene Schindler, Leitender Sekretär der GMTN, Arbeitsrechtsexperte, S.115

Kultur. Wir haben flächendeckende Kollektivverträge in den Branchen, warum auch nicht dort. Aber das war schon eine ziemlich mühsame Geschichte.“⁹⁸

Einen wesentlichen Schritt zur Weiterentwicklung der AKÜ in Österreich betrifft die Zulassung der Arbeitsvermittlung durch Arbeitskräfteüberlasser seit 2003.

Gesetzlich fixiert wurde dies im Konjunkturbelebungsgesetz 2002, BGBl I 2002/68.⁹⁹

Mit dieser Liberalisierung traten die Arbeitskräfteüberlasser in die direkte Konkurrenz zum AMS:

„Die neue gesetzliche Situation hat die Grundlage für ein echtes „Coopetition-Verhältnis“ zwischen AMS und den privaten Vermittlern geschaffen: Einerseits sollten AMS und private Vermittler dadurch in einem Wettbewerbsverhältnis (Competition) stehen, andererseits können sie Hand in Hand zusammenarbeiten (Cooperation). Das AMS wird durch die Konkurrenz gezwungen, sich in Geschwindigkeit und Qualität den Marktwünschen anzupassen.“¹⁰⁰

Weitere Veränderungen im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung werden im nächsten Abschnitt behandelt.

5.4 Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland

In diesem Abschnitt wird ein Vergleich der österreichischen Lage mit der Situation Deutschlands in Bezug auf die AKÜ vorgenommen. Einleitend ist festzustellen, dass man wesentliche Unterschiede im Bereich der AKÜ in den beiden Staaten findet, besonders im Bereich des Kollektivvertragsystems. Diese Differenzen, aber auch die gemeinsamen Merkmale werden Schritt für Schritt behandelt. Zu Beginn wird die Entwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen behandelt.

5.4.1 Die Entwicklung der Gesetzgebung zur Arbeitnehmerüberlassung

Ein entscheidendes Datum für den rechtlichen Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung, in Deutschland als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet, stellt der 4. April 1967 dar, denn bis zu diesem Tag war die AKÜ in Deutschland verboten. Das Bundesverfassungsgericht hob den § 37 Absatz 3 AVAVG (Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung

⁹⁸ Interview vom 1.12.2008 mit Rene Schindler, Leitender Sekretär der GMTN, Arbeitsrechtexperte, S.106

⁹⁹ vgl. Sacherer, Remo/Schwarz, Bernhard: Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, Wien 2006, S.25

¹⁰⁰ Flenreiss, Gerhard: Sicher. Flexibel. Zeitarbeit in Österreich, Wien 2004, S.26 f.

von 1927) auf, nachdem der Arbeitskräfteüberlasser Adia Interim seine Berufsfreiheit eingeschränkt sah.¹⁰¹

Zwei Jahre später wurde der erste Interessensverband der Zeitarbeitsfirmen gegründet, nämlich der Unternehmerverband für Zeitarbeit, kurz UZA. Aus diesem Zusammenschluss heraus entwickelte sich die heutige Interessensorganisation BZA, der Bundesverband Zeitarbeit.¹⁰²

Ein weiterer wichtiger Eckpunkt der Gesetzgebung zur Arbeitskräfteüberlassung in der Bundesrepublik Deutschland war der Entscheid des Bundessozialgericht vom 29. Juli 1970, welches besagte, dass Arbeitskräfteüberlassung nur dann vorliegt, wenn der Arbeitskräfteüberlasser das Arbeitgeberrisiko trägt.¹⁰³ Dies hatte unter anderem zur Folge, dass auch Stehzeiten der überlassenen Arbeitskräfte bezahlt werden mussten.

Diese Regelung wurde notwendig, weil nach der Zulassung der Arbeitskräfteüberlassung 1967 die regulierungslose Zeit kriminelle Energien weckte und es zur Ausbeutung der überlassenen Arbeitskräfte kam.¹⁰⁴

Ein weiterer wichtiger Schritt in der Verregelung der Arbeitskräfteüberlassung war die Verabschiedung des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitskräfteüberlassung, kurz AÜG, im Jahre 1972.¹⁰⁵ Der Kernpunkt dieses Gesetzes, das den Schutz der überlassenen Arbeitskräfte zu sichern versuchte, bestand im Wesentlichen bis zur Aufweichung durch einen Paradigmenwechsel in der Bundesrepublik Deutschland, der sich in gesetzlicher Hinsicht ab 2001 vollzog.

Als erstes ist das Job-AQTIV-Gesetz hervorzuheben, dass der Bundestag im November 2001 verabschiedete und mit 1.1.2002 in Kraft trat. Wesentliches Merkmal bestand darin, dass die höchstzulässige Überlassungsdauer von 12 auf 24 Monate ausgeweitet wurde, jedoch auch der Gleichbehandlungsgrundsatz ab einem Jahr Beschäftigungsdauer von

¹⁰¹ vgl. Wandel, Matthias: Zeitarbeit in Deutschland und Frankreich, Saarbrücken 2007, S.16

¹⁰² vgl. <http://bza.de/index.php?id=373>, abgerufen am 13.2.2009

¹⁰³ vgl. Mitlacher, Lars: Zeitarbeit in Deutschland und den USA, Köln 2004, S.10

¹⁰⁴ vgl. Wandel, Matthias: Zeitarbeit in Deutschland und Frankreich, Saarbrücken 2007, S.17

¹⁰⁵ vgl. <http://bza.de/373.html>, abgerufen am 13.02.2009

überlassenen Arbeitskräften und Stammarbeitskräften in Arbeits- und Entgeltbedingungen festgelegt wurde.¹⁰⁶

Als wesentlicher Faktor der weiteren Veränderung der Leiharbeit in Deutschland muss das Gesetz „Moderne Dienstleistung am Arbeitsmarkt“ angeführt werden. Dieses wurde am 20.12.2002 im Bundestag beschlossen und hatte weitreichende Konsequenzen.¹⁰⁷ Ein zentraler Bereich der Änderung betraf die Einführung des Gleichbehandlungsgrundsatzes am ersten Überlassungstag, der aber durch den Abschluss eines Tarifvertrages ausgehebelt werden kann.

Weiteres wurde die Befristung der Überlassungsdauer abgeschafft, das zur Folge hatte, dass die überlassene Arbeitskraft längerfristig bei einem Beschäftiger bleiben konnte. Andere Punkte der Deregulierung betrafen die Aufhebung des Wiedereinstellungsverbotes und die Abschaffung des Synchronisations- und Befristungsverbotes. Dies gilt jedoch nur eingeschränkt, da das Teilzeit- und Befristungsgesetz, im §14 Absatz 1 festsetzt, dass die Befristung nur zulässig ist, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

Eine wesentliche Veränderung in der Arbeitnehmerüberlassung durch das Gesetz „Moderne Dienstleistung am Arbeitsmarkt“ betraf den Aufbau von Personal-Service-Agenturen, kurz PSA. Die Konzeption hinter diesem Konstrukt sieht vor, dass diese Agenturen in Zusammenarbeit mit den staatlichen Arbeitsämtern einen Beitrag zur Verringerung der Arbeitslosigkeit in Deutschland leisten sollen. Die Aufgabe der Agenturen bezieht sich vor allem auf die Vermittlung von Arbeitslosen durch die Arbeitnehmerüberlassung. Als Ziel wurde die Heranführung an ein permanentes Arbeitsverhältnis ausgegeben.

Die Bilanz dieser Maßnahme und die Konsequenzen beschreibt der Zwischenbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu den Hartz-Gesetzen I-III vom 15. Februar 2006:

„Hingegen verschlechtern die Personal-Service-Agenturen (PSA) die Arbeitsmarktintegration. Die Bundesregierung hat hier bereits gehandelt: Seit dem 1. Januar 2006 sind die Arbeitsagenturen nicht mehr verpflichtet, eine PSA zu betreiben. Durch die Beauftragung Dritter mit der Vermittlung und durch

¹⁰⁶ vgl. http://bza.de/fileadmin/download/infocenter/fakten/0606_bza_chronologie.pdf, abgerufen am 13.02.2009

¹⁰⁷ vgl. http://bza.de/fileadmin/download/infocenter/fakten/0606_bza_chronologie.pdf, abgerufen am 13.02.2009

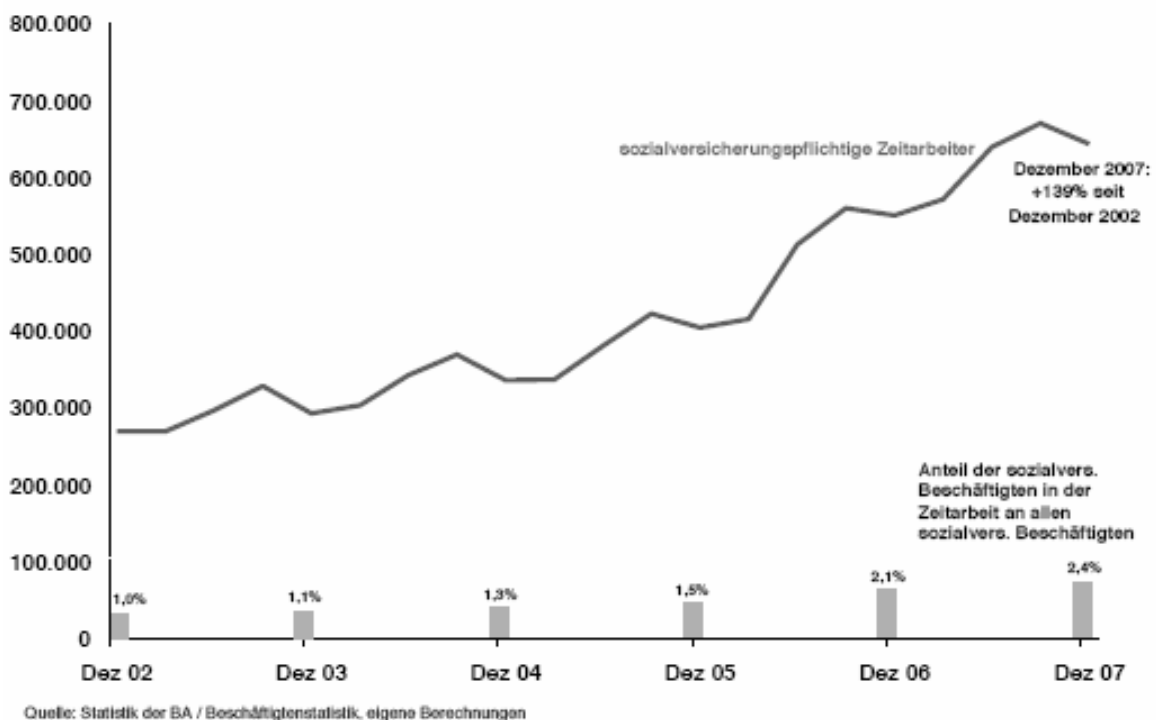
den Einsatz von Vermittlungsgutscheinen konnte bislang keine Verbesserung der Vermittlung nachgewiesen werden.“¹⁰⁸

Eine Weiterentwicklung in Bezug auf die Arbeitnehmerüberlassung in der Bundesrepublik Deutschland stellt die Vereinbarung eines Mindestlohnes in diesem Bereich dar. Am 31.05.2006 einigten sich die Interessenvertretungen der Arbeitnehmerüberlasser mit dem DGB. Kernpunkt war die Anhebung des Mindestlohnes vom 1. Juni 2006 bis 1. Jänner 2008 in den westlichen Bundesländern von €7,00 auf €7,31, in den östlichen Bundesländern von €6,10 auf €6,36.

Jedoch soll diese Vereinbarung erst in Kraft treten, wenn die Bundesregierung die Arbeitnehmerüberlassung in das Arbeitnehmerentendegesetz integrieren wird. Der letzte Anlauf um dies zu erreichen, scheiterte am 13.02.2009 im Bundestag.¹⁰⁹

5.4.2 Konsequenzen der Liberalisierung

Grafik 1: Sozialversicherte Zeitarbeiter in Deutschland, Entwicklung 2002-2007



Quelle: http://bza.de/fileadmin/bilder/2008/08/080814_BA_Broschuere_ZA_1997-2007.pdf, abgerufen am 13.2.2009

¹⁰⁸ http://www.bmas.de/coremedia/generator/1432/property=pdf/2006_01_spi.pdf, abgerufen am 16.02.2009, S.6

¹⁰⁹ vgl. http://www.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pmdb/pressemitteilung_single?pmid=3379, abgerufen am 15.02.2009

Diese Statistik der Bundesagentur für Arbeit veranschaulicht, welch rasanten Aufstieg die Arbeitskräfteüberlassung seit 2002 in Deutschland genommen hat. Der Anteil der sozialversicherten Beschäftigten in der Leiharbeit an der Gesamtheit der sozialversicherten Beschäftigten betrug laut Statistik 2,4%.

Bis Juni 2008 hat sich die Zahl der Leiharbeiter in Deutschland, laut Angaben des BZA auf über 745 000 erhöht, jedoch stieg der Anteil der gewerblich überlassenen Arbeitskräfte im Vergleich zu Juni 2007 nur mehr um 0,6% auf 635.000.¹¹⁰

Aus der Mikrozensususerhebung 2006 des Statistischen Bundesamtes, die auch eine Zählung zur Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland integrierte, kann man ablesen, dass die überlassenen Arbeitskräfte besonders in Fertigungs- und Dienstleistungsberufen eingesetzt wurden. Ein weiteres Ergebnis veranschaulicht, dass Personaldienstleister Arbeitskräfte mit eher niedriger Qualifikation beschäftigen, jedoch durchaus auch höher Qualifizierte beschäftigen.¹¹¹

Neben diesen Daten und Fakten müssen auch die aktuellen Bedingungen für überlassene Arbeitskräfte erwähnt werden.

Besonders auf den teilweise hohen Lohnunterschied muss hingewiesen werden:

„Der Standard hat mich letztes Mal zitiert: „Solche Sauereien wie in Deutschland sind bei uns nicht möglich.“ Das was in Deutschland passiert, halte ich teilweise für eine Sauerei. Die haben heute noch Situationen wie in Lebring bei Philips. Lohnunterschiede von 40 bis 50 Prozent, das kann nicht funktionieren und das halte ich auch nicht für richtig.

Es gibt Betriebe, die eigene Kollektivverträge auf Betriebsebene oder auf kleinerer, regionaler Ebene haben, die bei weitem nicht die Qualität haben wie unser KV.

Ich halte die deutsche Situation für völlig unbefriedigend, zynisch, menschenverachtend und das ist eine Businessethik mit der ich mich nicht identifizieren kann. Ich halte es auch volkswirtschaftlich und betriebswirtschaftlich für kurzsichtig.

Mildernde Umstände muss man insofern für die Betriebe gelten lassen, da die Lohnpolitik der deutschen Gewerkschaften, speziell dort, wo sie organisiert

¹¹⁰ vgl. <http://www.bza.de/475.html>, abgerufen am 13.02.2009

¹¹¹ vgl. <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnitte/veroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Arbeitsmarkt/Zeitarbeit2006.property=file.pdf>, abgerufen am 14.02.2009, S.298-302

sind, bei weitem nicht die Qualität hat, die die Lohnpolitik der österreichischen Gewerkschaften hat.“¹¹²

Dazu muss folgendes angefügt werden. Lange Zeit hatten die Gewerkschaften in Deutschland ähnlich wie in Österreich ein totales Verbot der AKÜ gefordert, das, was im vorigen Abschnitt angeführt, bis 1967 Bestand hatte. Trotz des Wachstums dieser Branche ignorierten die deutschen Gewerkschaften die Probleme mit der Folge, dass es zu einer starken Verschlechterung der Situation der überlassenen Arbeitskräfte kam.

Die 2008 gestartete Kampagne der IG Metall (Industriegewerkschaft Metall) kann somit als Abkehr von dieser Verbotspolitik angesehen werden:

„Die IG Metall hat jetzt eine Kampagne ins Leben gerufen, weil sie gemerkt hat, dass sie die Zeitarbeit verschlafen hat. Die haben das auch ungefähr so gemacht wie wir zehn Jahre lang, nur machen die das schon länger als wir. Das heißt, die haben bis vor einem Jahr den Kopf in den Sand gesteckt und gesagt: „Zeitarbeit sehen wir nicht, infolgedessen existiert sie nicht!“ Das ist ihnen ziemlich auf den Kopf gefallen. Jetzt haben sie eine Kampagne gemacht, haben zwar einen großen Erfolg damit erzielt, jedoch muss man schauen, ob dieser Erfolg anhält, denn zum Startschuss dieser Aktion haben sie zwei große Autofirmen organisiert und es wird die Zukunft zeigen, ob dies auch in kleineren Betrieben zu einem Erfolg führt.“¹¹³

Beate Albert verweist darauf, dass es die Gewerkschaften in Deutschland verabsäumt hätten, früher die Zeitarbeit auszugestalten. Stattdessen verweigerten sie die Anerkennung dieser Branche und müssen somit als Teil des Problems identifiziert werden. Unterstützung findet diese Aussage im folgenden Zitat von Gerhard Flenreiss:

„Für mich ist die Lohnsituation der Zeitarbeiter in Deutschland ein Ventil, wo der ökonomische Druck hinausbläst auf Kosten der Ärmsten. Da verstehe ich die deutschen Gewerkschaften nicht, dass sie das zulassen und dass das System grundlegend nicht geändert wird. Es wird allgemein gejammert, aber wenn man nur die Zeitarbeitsfirmen prügelt, dann prügelt man zwar nicht den Falschen, aber nicht den ausschließlichen Verursacher. Das ist schon ein bisschen komplexer das Problem. Entweder ringen sie sich durch zu einem

¹¹² Interview vom 15.01.2009 mit Gerhard Flenreiss, Bundesvorsitzender der Vertretung der Zeitarbeitsfirmen der Wirtschaftskammer Österreich, S.136f.

¹¹³ Interview vom 1.12.2008 mit Beate Albert, Sekretär der GMTN auf der Landesebene Wien, S.82

Flächenkollektivvertrag oder sie suchen andere Lösungen. Aber so wie es jetzt ist, das ist absolut nicht okay.“¹¹⁴

An dieser Stelle müssen auch die unterschiedlichen „kulturellen“ Faktoren berücksichtigt werden, denn das österreichische System der Lohnverhandlungen mit den Flächenkollektivverträgen unterscheidet sich doch erheblich vom deutschen Modus:

„Es ist natürlich in Österreich anders als in Deutschland. In Deutschland z.B. verhandelt die Fa. Trenkwalder mit der Christgewerkschaft den so genannten Tarifvertrag. Die haben teilweise einen Bruttolohn von € 5,55 in der Stunde. Sie hatten seit mittlerweile drei oder vier Jahren keine Lohnerhöhungen. Aber die ganze Struktur in Deutschland ist anders als bei uns, daher schwer zu vergleichen. Sie haben keine Sozialpartner so wie wir. Wir arbeiten sehr eng mit unseren Sozialpartnern zusammen, mit der Arbeiterkammer, mit den Krankenkassen, mit der Pensionsversicherungsanstalt. Da ist das Netz sehr, sehr gut gespannt. Es ist halt in Deutschland vergleichbar schwerer.“¹¹⁵

Auf den aktuellen Stand der Diskussion muss hier nochmals verwiesen werden. Der letzte Versuch einen Mindestlohn in der Arbeitnehmerüberlassung durch das Arbeitnehmerentsendegesetz einzuführen, scheiterte am 13.02.2009 im Bundestag. Die Koalitionsparteien stellen zwar eine Einigung in Aussicht, haben sich bisher aber zu keinem Kompromiss durchringen können.

5.5 Europäische Dimension der Arbeitskräfteüberlassung

In der Statistik der Eurociett, der Interessensvertretung der Arbeitskräfteüberlasser in Europa, wird klar ersichtlich, wie hoch der prozentuelle Anteil der überlassenen Arbeitskräfte an der Zahl der Gesamtbeschäftigten eines Staates im Jahre 2006 war.¹¹⁶

Betrachtet man diese Zahlen, wird deutlich, dass die Reichweite von annähernd null Prozent wie z.B. in Polen bis hin zum Spitzenreiter Großbritannien mit 4,5% reicht. Dazwischen finden sich Staaten wie Österreich mit einer Rate von 1,5% und Deutschland mit 1,3%.

¹¹⁴ Interview vom 15.01.2009 mit Gerhard Flenreiss, Bundesvorsitzender der Vertretung der Zeitarbeitsfirmen der Wirtschaftskammer Österreich, S.137

¹¹⁵ Interview vom 1.12.2008 mit Beate Albert, Sekretär der GMTN auf der Landesebene Wien, S.94f.

¹¹⁶ vgl. <http://www.euro-ciett.org/index.php?id=131>, abgerufen am 12.02.2009

Zur Regelung der Arbeitskräfteüberlassung brachte die EU-Kommission am 20. März 2002 einen Richtlinienvorschlag ein (KOM [2002], 701 endg - 2002/0072 [COD])¹¹⁷. Dieser sollte ein akzeptables Ergebnis für Arbeitskräfteüberlasser und den überlassenen Arbeitskräften mit sich bringen. Das Europäische Parlament veränderte den Vorschlag der Kommission an verschiedenen Punkten um den überlassenen Arbeitskräften einen Mindestschutz einzuräumen.

Am 28.11.2002 wurde die geänderte Fassung von der Kommission angenommen. Durch die Blockierung im Ministerrat dauerte es bis zum 9. und 10. Juni 2008 um einen gemeinsamen politischen Standpunkt zu finden. Im Oktober 2008 wurde über den Sachverhalt mit folgendem Titel im Europäischen Parlament abgestimmt:

„Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments vom 22. Oktober 2008 zu dem gemeinsamen Standpunkt des Rates im Hinblick auf den Erlass der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über Leiharbeit (10599/2/2008 – C6-0327/2008 – 2002/0072(COD))“¹¹⁸

Die Billigung dieses Vorschlags bedeutet, dass überlassenen Arbeitskräften EU-weit gleiche Rechte wie Stammarbeitskräfte zuteil werden müssen. Daraus soll resultieren, dass überlassene Arbeitskräfte das gleiche Entgelt erhalten, den gleichen sozialen Schutz in Anspruch nehmen können und dieselben Chancen zur Weiterbildung besitzen sollen. Zur Umsetzung dieser Richtlinie wurden zwei Jahre Frist eingeräumt.

¹¹⁷ vgl. Sacherer, Remo/Schwarz, Bernhard: Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, Wien 2006, S.27

¹¹⁸ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0507+0+DOC+XML+V0//DE&language=DE>, abgerufen am 11.02.2009

5.6 Auswirkungen der AKÜ in Österreich und Deutschland

In diesem Abschnitt sollen die Auswirkungen der AKÜ in Österreich und in Deutschland unter die Lupe genommen werden. Da in der Einschätzung der Bedeutung der AKÜ die Meinungen stark differieren, sollen zu Beginn Daten und Statistiken angeführt werden um einen Überblick zu erhalten.

Grafik 2: Stichtagserhebung AKÜ, Hauptergebnisse 1998-2008

Arbeitskräfteüberlassungsgesetz Hauptergebnisse 1998-2008 Stichtagserhebung vom 31. Juli des jeweiligen Jahres											
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
ArbeitskräfteüberlasserInnen	742	848	999	1.110	1.087	1.287	1.424	1.427	1.442	1.608	1.761
Anzahl überlassene Arbeitskräfte	20.772	24.277	30.120	33.156	31.207	38.491	44.125	46.679	59.262	66.688	68.081
Anteil an den unselbständig beschäftigten ArbeiterInnen und Angestellten*	1,0%	1,2%	1,4%	1,6%	1,5%	1,3%	1,5%	1,6%	1,9%	2,1%	2,1%

* Bezugsgröße ab 2006 unselbst. besch. ArbeiterInnen und Angestellte am 31.7. des Jahres; bis 2005 Jahresdurchschnitt

Quelle: https://akupav.eipi.at/akupav/2008/Er1%C3%A4uterungen_2008.pdf, abgerufen am 16.02.2009, S.3

Betrachtet man Grafik 2 fällt auf, dass sich die Zahl der überlassenen Arbeitskräfte seit 1998 bis 2008 mehr als verdreifacht hat und der Anteil an der Gesamtheit der Beschäftigten von 1,0% auf 2,1% stieg.

Grafik 3: Stichtagserhebung AKÜ, Ergebnisse nach Sparten

Arbeitskräfteüberlassungsgesetz Hauptergebnisse nach Sparten Stichtagserhebung vom: 31.7.2008								
Sparte	Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte	Veränderung zum Vorjahr absolut	Veränderung zum Vorjahr in %	prozentuelle Verteilung	davon Frauen	Veränderung zum Vorjahr absolut	Veränderung zum Vorjahr in %	prozentuelle Verteilung
1 Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung	24.647	- 74	- 0,3%	36,2%	2.269	- 95	- 4,0%	17,0%
2 Industrie	26.055	- 583	- 2,2%	38,3%	4.948	- 272	- 5,2%	36,8%
3 Handel	4.621	+ 348	+ 8,1%	6,8%	1.364	+ 86	+ 5,7%	10,1%
4 Bank und Versicherung	579	+ 79	+ 15,8%	0,9%	310	+ 72	+ 30,3%	2,3%
5 Transport, Verkehr, Telekommunikation	3.578	+ 521	+ 17,0%	5,3%	967	+ 256	+ 36,0%	7,2%
6 Tourismus und Freizeitwirtschaft	980	- 50	- 4,9%	1,4%	511	- 48	- 8,6%	3,8%
7 Information und Consulting	1.896	+ 217	+ 12,9%	2,8%	822	+ 216	+ 36,1%	6,1%
8 Land- und Forstwirtschaft	15	+ 10	0,0%	0,0%	7	+ 7	0,1%	0,1%
9 Sonstige	5.710	+ 925	+ 19,3%	8,4%	2.224	+ 728	+ 48,7%	16,5%
Österreich	68.081	+ 1.393	+ 2,1%	100,0%	13.442	+ 952	+ 7,6%	100,0%

Quelle: https://akupav.eipi.at/akupav/2008/Er1%C3%A4uterungen_2008.pdf, abgerufen am 16.02.2009, S.5

Die beiden Hauptbranchen, in denen überlassene Arbeitskräfte eingesetzt werden, sind die Industrie mit 38,3% und der Sektor des Gewerbes, Handwerk und Dienstleistung mit 36,2%.

Diese Zahlen belegen, dass die arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich in quantitativer Sicht eher gering ist.

Rene Schindler bewertet die Bedeutung der AKÜ in Österreich folgendermaßen:

„Es kann von heutiger Sicht aus niemand sagen, zumindest niemand, der mir bekannt ist, hat jetzt Arbeitskräfteüberlassung Arbeitsplätze gebracht oder hat sie Arbeitsplätze vernichtet. Ich kann sagen, ich beschäftige 60.000 oder 70.000 Leute. Das ist gut und nett. Die Frage ist, wie viele wären davon Stammarbeitsplätze gewesen, die es jetzt nicht gibt.

Eine Studie, die das versucht zu erforschen, ist mir nicht bekannt.“¹¹⁹

In Zukunft wird die Zahl der in der AKÜ-Beschäftigten aller Voraussicht nach weiter steigen und somit wird auch die arbeitsmarktpolitische Bedeutung mitwachsen, wie auch Beate Albert vermutet:

„Generell glaube ich, dass die Zeitarbeit nach wie vor eine wachsende Branche ist. Ich glaube, dass es in Wahrheit Arbeitsverhältnisse sind, die in Zukunft eher eingegangen werden als fixe Dienstverhältnisse, weil es sich natürlich für die Firmen ganz anders rentiert. In der Bilanz schaut es einfach toll aus, wenn die Personalkosten bei Null sind, aber dafür habe ich höhere Materialkosten. Weil nichts anderes ist es! Zeitarbeiter werden als Materialkosten abgeschrieben. Dadurch beschönige ich meine Bilanz.“¹²⁰

An dieser Stelle sollen auch die sozialen Auswirkungen der AKÜ in Österreich und Deutschland einer Betrachtung unterzogen werden.

Verglichen mit der deutschen Situation sieht Rene Schindler die Bedrohung durch Arbeitskräfteüberlassung in Österreich in Armut abzurutschen als gering an, jedoch merkt er folgendes an:

„Aber vergessen wir nicht, dass Leiharbeiter eine dreimal so hohe Wahrscheinlichkeit haben einen Arbeitsunfall zu haben. Das ist ja nicht nichts! Überlassene Arbeitskräfte sind die Kerngruppe der „Working Poor“, weil sie immer lange Phasen der Arbeitslosigkeit haben, dass sie übers Jahr gerechnet unter die Armutsgrenze rutschen, obwohl die Löhne mittlerweile passen. Aber wenn ich jedes Mal, wenn ich arbeitslos bin, nur mehr die Hälfte Geld habe, 55% Nettoersatzrate, geht es sich insgesamt einfach nicht aus. Und wir haben nach wie vor „Hire and Fire“. Die Hälfte der Arbeitsverhältnisse dauert weniger als sechs Monate.“¹²¹

¹¹⁹ Interview vom 1.12.2008 mit Rene Schindler, Leitender Sekretär der GMTN, Arbeitsrechtsexperte, S.111

¹²⁰ Interview vom 1.12.2008 mit Beate Albert, Sekretär der GMTN auf der Landesebene Wien, S.101

¹²¹ Interview vom 1.12.2008 mit Rene Schindler, Leitender Sekretär der GMTN, Arbeitsrechtsexperte, S.105

Laut den „Ergebnissen zu Einkommen, Armutsgefährdung und manifester Armut“ der Statistik Austria vom März 2006 sind in Österreich rund 250.000 Personen trotz Beschäftigung armutsgefährdet.¹²²

Besonders brisant sind die Daten aus der Bundesrepublik Deutschland aus dem Jahre 2006:

„Von den 556.202 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Zeitarbeit erhielten nach Berechnungen des DGB im Herbst 2006 knapp 69.000 (12,4 %) ergänzend Hartz IV. Fast bei allen Betroffenen (94 %) handelte es sich dabei um Vollzeitbeschäftigte. Jede(r) sechste (16,6 %) Zeitarbeitnehmer(in) ohne Berufsausbildung war auf Hartz IV angewiesen, bei ihren ausgebildeten KollegInnen sei es fast jede(r) Zehnte (10,3 %).“¹²³

Dieser Umstand wird in einer Stellungnahme¹²⁴ vom DGB-Vorsitzenden Sommer kritisiert und er weist darauf hin, dass die Hauptschuld die sogenannten christlichen Gewerkschaften tragen, weil diese den DGB-Tarifvertrag unterlaufen. In der Regel erreichen die Tarifabschlüsse dieser Gewerkschaften, wie der zusammengeschlossenen CGZP (Tarifgemeinschaft christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PSA), nicht das Niveau der DGB-Tarife.

Somit wird es möglich, dass überlassene Arbeitskräfte trotz Vollzeitanstellung eine staatliche Unterstützung benötigen.

5.6.1 Entwicklungsmöglichkeiten der AKÜ

Am Ende dieses Kapitels soll eine Prognose zur Arbeitskräfteüberlassung vorgenommen werden. Aus den Experteninterviews wird ersichtlich, dass sich die AKÜ auf verschiedenen Ebenen in Österreich verändern wird.

Auf der Ebene der Arbeitskräfteüberlasser werden sich die Tendenzen der aktuellen Entwicklung verstärken, also die Differenzierung in Generalisten, wie Adecco, mit einer breiten Produktpalette an Human Resources-Maßnahmen, und Spezialisten, wie MediCare, die sich in einem gewissen Bereich vertiefen, wird zunehmen.¹²⁵

¹²² vgl. http://www.statistik.at/web_de/presse/pressemitteilungen_vorjahr/3/009805?year=2006&month=3, abgerufen am 14.02.2009

¹²³ http://www.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pmdb/pressemitteilung_single?pmid=2953, abgerufen am 10.02.2009

¹²⁴ vgl. http://www.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pmdb/pressemitteilung_single?pmid=2953, abgerufen am 10.02.2009

¹²⁵ vgl. Interview vom 15.01.2009 mit Gerhard Flenreiss, Bundesvorsitzender der Vertretung der Zeitarbeitsfirmen der Wirtschaftskammer Österreich, S.143

Es wird sich in der momentanen wirtschaftlichen Krise zeigen, wie sich die Praktiken innerhalb der Arbeitskräfteüberlassung verändern werden. Laut Angaben von Werner Stolz, dem Hauptgeschäftsführer der IGZ (Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen), vom 14.02.2009 erfasst die abgeschwächte Konjunktur in Deutschland die Branche der Arbeitnehmerüberlasser und somit deren Beschäftigten heftig.¹²⁶ Von diesen sollen rund zehn Prozent ihre Beschäftigung seit Beginn der Krise verloren haben. Ähnliches gilt auch für die AKÜ in Österreich, wie die Zahlen des AMS belegen.¹²⁷ Ein rasanter Anstieg der Arbeitslosigkeit von 26,7% im Vergleich zum Vorjahresniveau muss festgestellt werden.

Laut Rene Schindler wird in den nächsten Jahren eine Überarbeitung des AKÜ notwendig sein, mitbegründet durch die im Oktober 2008 verabschiedete Europäische Zeitarbeitsrichtlinie.

Zu diesen bevorstehenden Ereignissen äußerte sich Gerhard Flenreiss im Interview folgendermaßen:

„Wir haben noch einigen Konfliktstoff mit der Gewerkschaft. Man darf bei aller Wertschätzung und bei allem gemeinsamen Erreichten nicht vergessen, dass es Differenzen gibt. Wir haben schwere Kämpfe mit den Gewerkschaften wenn es um das Thema geht Dienstverhältnisse, Vertragsauflösung, einvernehmliche Auflösung.“¹²⁸

[...]

„Was man versucht, und das ist die perfide Strategie dahinter, ist, dass man über soziale Standards versucht das Modell zu verunmöglichen. Dagegen werden wir uns wehren. Dafür gibt es unsere Interessenvertretung. Das kann man nun neoliberal oder ökonomische Vernunft nennen. Ich nenne es ökonomische Vernunft und dafür werden wir in den Ring steigen, öffentlich und im Hintergrund.“¹²⁹

Abschließend ist zu sagen, dass es in den nächsten Jahren genügend Klärungsbedarf zwischen den Arbeitskräfteüberlassern und den ArbeitnehmervertreterInnen geben wird. Dies wird sich vor allem im gesetzlichen Bereich des AKÜ abspielen. Auch bei den

¹²⁶ vgl. <http://www.ig-zeitarbeit.de/admindownload/14-02-08-impulse.pdf>, abgerufen am 17.02.2009

¹²⁷ vgl. http://www.ams.or.at/ueber_ams/14169_18306.html, abgerufen am 17.02.2009

¹²⁸ Interview vom 15.01.2009 mit Gerhard Flenreiss, Bundesvorsitzender der Vertretung der Zeitarbeitsfirmen der Wirtschaftskammer Österreich, S.140

¹²⁹ ebenda, S.143

Verhandlungen zum nächsten KV der Arbeitskräfteüberlassung wird wahrscheinlich aufgrund der wirtschaftlichen Krise, verstärkt Konfliktpotential vorhanden sein.

6. Resümee

Die verschiedenen Entwicklungen der Arbeitskräfteüberlassung in Europa, verdeutlicht am Vergleich zwischen Österreich und Deutschland, lassen ein klares Bild erkennen.

Es kann durchaus zu einem tragfähigen Kompromiss innerhalb eines Staates kommen und somit zu gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Lösungen, wenn ein Vorteil für die Mehrheit erzielt werden kann. Andererseits muss festgestellt werden, dass sich bei einer längerfristigen Ignorierung der Arbeitnehmerüberlassung, wie es in der Bundesrepublik Deutschland der Fall war, soziale Spannungen entwickeln. Auch wenn das österreichische mit dem deutschen Tarifmodell schwer verglichen werden kann, muss umso mehr das jeweilige System an den Ergebnissen gemessen werden.

Betrachtet man im Rahmen der gesetzlichen Regelungen Österreich und Deutschland, muss angeführt werden, dass durch das Inkrafttreten des AKÜ-KVs in Österreich wesentliche Verbesserungen eingeführt wurden. In der Bundesrepublik Deutschland wird an der aktuellen Diskussion ersichtlich, dass 2009 ein Mindestlohn in der Arbeitnehmerüberlassung gesetzlich festgelegt wird. Aufgrund fehlender oder mangelhafter Regelungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland wird es möglich, dass sich die soziale Lage der ArbeitnehmerInnen verschlechtert.

Die Situation stellt sich besonders angespannt dar, weil es von verschiedenen Akteuren verabsäumt wurde, entsprechende Schritte zum Schutz der überlassenen Arbeitskräfte, wie beispielsweise einen Mindestlohn, festzulegen. Auch die ExpertInnen bestätigten im Interview die teilweise schwierige Lage für die überlassenen Arbeitskräfte in Deutschland. Die Statistik des DGB fasst diese Spannungen zusammen (Abschnitt 5.6). Fehlende oder unzulängliche Regelungen führen teilweise dazu, dass trotz Vollzeitbeschäftigung finanzielle Unterstützung in Form von Hartz IV gewährt werden muss. Im Jahr 2006 betraf dies ca. 10% der überlassenen Arbeitskräfte in Deutschland. Irritierend ist die Tatsache, dass an diesem Zustand gewerkschaftliche Vertretungen eine Teilschuld tragen. In Deutschland besteht zwar das „Equal Pay“-Prinzip, jedoch kann dies durch einen Tarifvertrag umgangen werden.

Dies zeigt auf, welche verschiedenen Formen nationale Lösungsansätze im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung annehmen können. Zum einen wurde in Österreich ein Kollektivvertrag ausverhandelt, der als Vorbild in Europa gilt, und andererseits existieren

Tarifverträge in Deutschland, die einen Stundenlohn von €5,55 Brutto (Abschnitt 5.4.2) vorschreiben.

Auf europäischer Ebene kann man zusammenfassend sagen, dass durch die Verabschiedung der Zeitarbeitsrichtlinie im Oktober 2008 ein Schritt in Richtung „Equal Pay“-Prinzip gemacht wurde. Jedoch ist die Frage, welche Auswirkungen diese Richtlinie auf die Regelungen der einzelnen MS der EU haben wird, noch nicht geklärt.

Rene Schindler sieht im Bezug auf Österreich in der Zeitarbeitsrichtlinie ein neues Instrument zur Stärkung der Rechte der überlassenen Arbeitskräfte:

„Wohl aber legt sie fest, dass die Löhne, die in einer Betriebsvereinbarung oder betrieblichen Übung, die in einem Unternehmen gelten, auch für die überlassenen Arbeitskräfte gelten müssen. [...]

Insofern haben wir einen ziemlichen Umsetzungsbedarf, weil in Österreich diese betrieblichen Lohnvereinbarungen nun für verbindlich erklärt werden müssen.“¹³⁰

Gerhard Flenreiss sieht in diesem Punkt einiges an Konfliktpotential:

„Für uns war die Sache mit dem KV, die Sache mit dem angemessenen, ortsüblichen Entgelt außer Streit gestellt. Mit der europäischen Richtlinie versucht man das Bekenntnis wieder auszuhebeln. Das kann nicht so funktionieren. Wenn das so kommen sollte, wird der Flurschaden enorm.“¹³¹

Es bleibt abzuwarten, welche Änderungen sich durch die europäische Zeitarbeitsrichtlinie ergeben werden. In der wirtschaftlichen Krise wird sich zeigen, ob diese Richtlinie Bestand hat oder versucht wird diese zu umgehen.

Auf Ebene der arbeitsmarktpolitischen Bedeutung der AKÜ muss man feststellen, dass diese im Bezug auf den Beschäftigungsanteil an der Gesamtheit der Beschäftigten gering ist. Jedoch zeigt diese Arbeit, dass die Arbeitskräfteüberlasserfirmen einen wesentlichen Beitrag im Bereich der Arbeitsmarktverwaltung leisten, vor allem durch das starke Steigen der Meldungen der offenen Stellen in Österreich und in Deutschland. Betrachtet man nochmals die Statistik des AMS aus dem Geschäftsbericht von 2007, bereits im Abschnitt 3.2.2 erwähnt, wird augenscheinlich, dass bereits fast ein Viertel der gesamten gemeldeten

¹³⁰ Interview vom 1.12.2008 mit Rene Schindler, Leitender Sekretär der GMTN, Arbeitsrechtsexperte, S.115

¹³¹ Interview vom 15.01.2009 mit Gerhard Flenreiss, Bundesvorsitzender der Vertretung der Zeitarbeitsfirmen der Wirtschaftskammer Österreich, S.141

offenen Stellen von Arbeitskräfteüberlassern stammen und dass die Arbeitskräfteüberlasser die größten Kunden des AMS sind.

Zusammenfassend ergibt sich ein verschiedenartiges Bild der Arbeitskräfteüberlassung. Zum einen trägt sie zur Modernisierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes bei, die neue Chancen eröffnet, andererseits birgt sie Risiken, die bei fehlenden oder mangelhaften Regelungen zu negativen Auswirkungen auf die überlassenen Arbeitskräfte führen können. In Österreich konnten die Risiken durch das AÜG und den AKÜ-KV stark geschmälert werden. Dies kann jedoch nicht als Selbstverständlichkeit angesehen werden, was der Vergleich mit der Situation der Arbeitnehmerüberlassung in der Bundesrepublik Deutschland sichtbar macht. Somit muss festgehalten werden, dass die WSP im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung mit dem KV im gegenseitigen Einvernehmen, aber nicht ohne Konflikte, ein funktionierendes Instrumentarium geschaffen hat, von dem Arbeitgeberinnen und ArbeitnehmerInnen profitieren.

Die zukünftigen Verhandlungen zum AKÜ-KV bzw. zu einer neuen Fassung des AÜG dürften nach Einschätzung der ExpertInnen etwas schwieriger werden, da durch Konfliktpunkte, wie beispielsweise die Verstetigung des Dienstverhältnisses und die europäischen Zeitarbeitsrichtlinie, Spannungen erwartet werden.

Weiters wird zu beachten sein, welche Spuren die hereinbrechende wirtschaftliche Krise innerhalb der Arbeitskräfteüberlassung hinterlassen wird. Betrachtet man die Statistik des AMS für Februar 2009, die einen Anstieg der Arbeitslosigkeit im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung um 43,0% im Vergleich zum Februar 2008 ausweist, wird klar, dass überlassene Arbeitskräfte als Erste die wirtschaftliche Krise in dramatischer Art und Weise zu spüren bekommen.¹³² Somit wirkt sich die Flexibilisierungsmaßnahme „Arbeitskräfteüberlassung“ auf dem Arbeitsmarkt in die negative Richtung aus, da überlassene Arbeitskräfte im Beschäftigterbetrieb rascher abgebaut werden als die StammarbeiterInnen und auch von den Überlassern in steigendem Maße gekündigt werden. Es wird zu beobachten sein, wie die Arbeitsmarktpolitik z.B. durch die Einführung der Kurzarbeit auch für überlassene Arbeitskräfte oder durch die geplante Arbeitsstiftung auf die wirtschaftliche Krise reagieren wird.

Im Weiteren wird sich herausstellen, welchen Beitrag die AKÜ-Branche zur Bewältigung ökonomischer Probleme leisten wird, indem sie z.B. den Weiterbildungsfonds, gespeist

¹³² vgl. http://www.ams.at/14169_20822.html, abgerufen am 05.03.2009

von finanziellen Mitteln des AMS und der Arbeitskräfteüberlasserfirmen, in Anspruch nimmt, und die überlassenen Arbeitskräfte nicht per „eilvernehmlicher Lösung“ kündigt.

Literaturverzeichnis

Grafiken

Grafik 1: Sozialversicherte Zeitarbeiter in Deutschland, Entwicklung 2002-2007

http://bza.de/fileadmin/bilder/2008/08/080814_BA_Broschuere_ZA_1997-2007.pdf,
abgerufen am 13.2.2009

Grafik2: Stichtagserhebung AKÜ, Hauptergebnisse 1998-2008

https://akupav.eipi.at/akupav/2008/Erl%C3%A4uterungen_2008.pdf, abgerufen am
16.02.2009, S.3

Grafik 3: Stichtagserhebung AKÜ, Ergebnisse nach Sparten

https://akupav.eipi.at/akupav/2008/Erl%C3%A4uterungen_2008.pdf, abgerufen am
16.02.2009, S.5

Literatur

Angrick, Michael: Zur Infrastruktur der Informationsgesellschaft, In: Angrick, Michael(Hrsg.): Auf dem Weg zur nachhaltigen Informationsgesellschaft, Marburg 2003

Bellak, Christian u.a.: Internationalisierung Band I , Wien 1989

Bendl, Erwin/Fürst, Erhard: Der Wirtschaftsstandort Österreich im internationalen Benchmarking, In: Bendl, Erwin u.a.: Europa im globalen Wettbewerb, St.Pölten 2001

Bullinger, Hans-Jörg/Murmann, Heinz: Dienstleistungen. Der dynamische Sektor, Berlin 1999

Butschek, Felix: Der österreichische Arbeitsmarkt von der Industrialisierung bis zur Gegenwart, Wien 1992

Butschek, Felix: Vom Staatsvertrag zur Europäischen Union, Böhlau -Verlag 2004

Fink, Marcel: Dezentrale Politik im Problemfeld Arbeitslosigkeit, Wien 2002, Dissertation, S. 89

Fürstenberg, Friedrich: Sozialkulturelle Aspekte der Sozialpartnerschaft, In: Gerlich, Peter/Grande, Edgar/C.Müller, Wolfgang(Hg.): Sozialpartnerschaft in der Krise, Wien-Köln-Graz 1985

Holler, Manfred: Ökonomische Theorie des Arbeitsmarktes, Darmstadt 1986, S.15

Marin, Bernd: Die paritätische Kommission. Aufgeklärter Technokorporatismus in Österreich, Wien 1982

Marterbauer, Markus: Veränderte Rahmenbedingungen und Präferenzen in der Wirtschaftspolitik, In: Karlhofer, Ferdinand/Talos, Emmerich(Hg.): Sozialpartnerschaft, Wien 2005

Mayer, Horst O.: Interview und schriftliche Befragung, München 2004

Neck, Reinhard/Nowotny, Ewald/Winckler, Georg: Grundzüge der Wirtschaftspolitik Österreichs, 3.Auflage, Wien 2001

Nowotny, Ewald: Steuerharmonisierung, In: Baudenbacher, Karl/Busek, Erhard: Aspekte der Globalisierung, Referate des Fünften Wiener Globalisierungs-Symposium, Wien 2005

Pelinka, Anton: Der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen. Eingangsstatement, In: Sozialpartnerschaftliche Politikberatung, Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der AK Wien, Wien 2006

Sacherer, Remo/Schwarz, Bernhard: Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, Wien 2006

Schenk, Winfried: Strategisches Eigentum, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien 1998

Schindler, Rene: Arbeitskräfteüberlassungs-KV, Wien 2003, S. 59

Schulev-Steindl, Eva: Wirtschaftslenkung und Verfassung, Reihe Forschungen aus Staat und Recht, Band 112, Wien 1996

Schutti, Gerhild: Wirtschaftspolitik der zweiten Republik im Überblick. Die Rolle der Sozialpartnerschaft, Wien 2005

Springer, Reiner: Globalisierung als Herausforderung für das internationale Marketing, In: Moser, Reinhard/Mugler, Josef: Die Herausforderung der globalen Vernetzung, Wien 2007

Springer, Wolfgang: Der geliehene Erfolg, Wien 2002

Stiefel, Dieter: Die österreichische Wirtschaft seit 1950, In: Dachs, Herbert, u.a.: Politik in Österreich, Wien 2006

Talos, Emmerich: Sozialpartnerschaft. Austrokorporatismus am Ende?, in: Dachs, Herbert, u.a.: Politik in Österreich, Wien 2006

Theurl, Engelbert/Theurl Theresia: Geschichte und Perspektiven der Wirtschaftsordnung in Österreich, In: Dirninger, Christian u.a.: Zwischen Markt und Staat, Schriftenreihe des Forschungsinstitutes für politisch-historische Studien der Dr. Wilfried Haslauer Bibliothek, Band 29, Böhlau-Verlag 2007

Wandel, Matthias: Zeitarbeit in Deutschland und Frankreich, Saarbrücken 2007

Internetquellen:

<http://www.adecco.com/AboutAdecco/Pages/History.aspx>, abgerufen am 12.02.2009

https://akupav.eipi.at/akupav/2008/AKU_gesamt_2008.pdf, abgerufen am 12.02.2009

http://www.ams.at/14169_20822.html, abgerufen am 05.03.2009

http://www.ams.or.at/ueber_ams/14169_18306.html, abgerufen am 17.02.2009

http://www.ams.or.at/ueber_ams/14155.html, abgerufen am 20.02.2009

http://www.ams.at/ueber_ams/14200.html#Arbeitslosenquoten, abgerufen am 07.11.2008

http://www.arbeiterkammer.at/pictures/d45/schoene_arbeitswelt_amp.pdf, abgerufen am 17.09.2008

http://www.bmas.de/coremedia/generator/1432/property=pdf/2006_01_spi.pdf, abgerufen am 16.02.2009, S.6

https://www.bmf.gv.at/WipoEUInt/Wirtschaftspolitik/506/Fiskalpolitiksterre_529/StaPro_2007_bis_2010_DE_final.pdf, abgerufen am 20.02.2009

<http://bza.de/index.php?id=373>, abgerufen am 13.2.2009

<http://bza.de/373.html>, abgerufen am 13.02.2009

http://bza.de/fileadmin/download/infocenter/fakten/0606_bza_chronologie.pdf, abgerufen am 13.02.2009

<http://www.bza.de/475.html>, abgerufen am 13.02.2009

http://www.dgb.de/presse/pressemeldungen/pmdb/pressemeldung_single?pmid=2953, abgerufen am 10.02.2009

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Arbeitsmarkt/Zeitarbeit2006.property=file.pdf>, abgerufen am 14.02.2009

http://www.dgb.de/presse/pressemeldungen/pmdb/pressemeldung_single?pmid=3379, abgerufen am 15.02.2009

http://www.esf.at/?page_id=9, abgerufen am 17.09.2009

http://www.esf.at/?page_id=15, abgerufen am 14.02.2009

http://www.esf.at/?page_id=16, abgerufen am 14.02.2009

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0507+0+DOC+XML+V0//DE&language=DE>, abgerufen am 11.02.2009

<http://www.euro-ciett.org/index.php?id=131>, abgerufen am 12.02.2009

<http://iambweb.ams.or.at/ambweb/AmbwebServlet?trn=start>, abgerufen am 24.02.2009

<http://www.ig-zeitarbeit.de/admindownload/14-02-08-impulse.pdf>, abgerufen am 17.02.2009

<http://www.manpower.de/ueber-manpower/profil/>, abgerufen am 12.02.2009

http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_2.1.c.a&cid=1204494044382, abgerufen am 17.09.2008

http://www.statistik.at/web_de/presse/pressemitteilungen_vorjahr/3/009805?year=2006&month=3, abgerufen am 14.02.2009

Anhang

Transkription des Interviews mit Fr. Beate Albert am 1.12.2008

Ort: Büro von Fr. Albert, GMTN, Plößlgasse 15, 1040 Wien

Zeit: 11:00 – 12:30

MR= Moser Reinhard

BA= Beate Albert

Abkürzungen:

AKÜ	Arbeitskräfteüberlassung
AKÜ-KV	Arbeitskräfteüberlassungs-Kollektivvertrag
AMS	Arbeitsmarktservice
Anm.	Anmerkung
BV	Betriebsvereinbarung
GMTN	Gewerkschaft Metall, Textil und Nahrung
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
KV	Kollektivvertrag
OGH	Oberster Gerichtshof
ZA	Zeitarbeit

MR: Jetzt habe ich Sie unterbrochen.

Das ist schon ein großer Punkt! (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz von 1988, Anm. MR)

BA: Das Gesetz ist ja 1988 entstanden und es war so, dass die Zeitarbeit überhaupt kein Wunschkind der Gewerkschaft war, der Arbeitnehmervertretung, weil wir immer gesagt haben, atypische Beschäftigung verurteilen wir, und schauen, dass das nicht kommt, und dadurch war das lange Zeit kein Thema. Man hat so quasi probiert das weg zu negieren. Man hat gesagt, wenn man es (Zeitarbeit, Anm. MR) nicht sieht, dann braucht man auch nichts tun. Jedoch hat dann die Zeitarbeit einen immer höheren Status bekommen, und im 98er (1998, Anm. MR) Jahr ist es dann so gewesen, dass die Wirtschaftskammer an uns herangetreten ist, um Kollektivvertragsverhandlungen aufzunehmen. Man hat sich dann

dazu geeinigt, dass man sagt: „Okay, man macht einen Kollektivvertrag!“ Jetzt war das aber schon so, dass man sagen muss, es waren nicht wirklich ernsthafte Verhandlungen, da die Gewerkschaft befürchtet hat, ein Kollektivvertrag würde die Branche zu sehr aufwerten. Das hat jedoch nicht funktioniert. Daher hat man im 99er (1999, Anm. MR) Jahr damals noch die GMBE Gewerkschaft Metall-Bergbau und Energie, wieder mit Verhandlungen begonnen. Diesmal jedoch ernsthaft. Jedoch hat sich nun die Wirtschaftskammer quergelegt. Daher haben wir eine Aktion ins Leben gerufen, bei der wir die ArbeitnehmerInnen über das AKÜ Gesetz informierten und ihnen anboten ihre Lohnzettel, Dienstverträge usw. zu prüfen. In dieser Zeit haben wir von fast 200 ArbeitnehmerInnen einen Auftrag bekommen. Wir haben 50 Gerichtsverfahren geführt und eine Summe von über € 1 Mio. für die ArbeitnehmerInnen erstritten.

MR: Ja, das habe ich auch in der Geschichte (Schindler, Rene: Arbeitskräfteüberlassungs-KV, Wien 2003; Anm. MR) gefunden. Ist das eh das, wo 200 Leute...

BA: Ja, 200 Arbeitnehmer,...

MR: Genau.

BA: ...sind zusammengekommen und wir haben dann eine gewisse Summe an Geld erstritten.

MR: Und die Wirtschaftskammer hat eine Feststellungsklage probiert,...

BA:... die drei angestrebten Feststellungsklagen der Wirtschaftskammer wurden vor dem OGH verloren. Das war so quasi der Startschuss, wo dann wirklich die Wirtschaftskammer gesagt hat: „Okay, dann ernsthaft Verhandlungen!“ Und dann ist der Kollektivvertrag wirklich 2002, Gott sei Dank, fertig gewesen. Nach wie vor ist dieser Kollektivvertrag eine einzigartige Sache in Europa! Diesen gibt es nur bei uns! Es gibt zwar in Europa überall Gesetze zur Zeitarbeit, aber keinen Kollektivvertrag! Da sind wir einzigartig, damit sind wir federführend.

MR: Das ist ja auch mein Ansatz. Ich möchte den Vergleich ziehen, im wesentlichen zu Deutschland. Dort ist ja die Situation ganz schlimm.

BA: Die (IG Metall, Anm. MR) haben jetzt eine Kampagne ins Leben gerufen, weil sie gemerkt haben, dass sie die Zeitarbeit verschlafen haben. Die haben das auch so ungefähr gemacht wie wir zehn Jahre lang, nur machen die das schon länger wie wir. Das heißt, die haben bis vor einem Jahr den Kopf in den Sand gesteckt und gesagt: „Zeitarbeit sehen wir nicht, infolgedessen existiert sie nicht!“ Das ist ihnen ziemlich auf den Kopf gefallen. Jetzt haben sie eine Kampagne gemacht, haben zwar einen großen Erfolg damit erzielt, jedoch muss man schauen, ob dieser Erfolg anhält, denn zum Startschuss dieser Aktion haben sie zwei große Autofirmen organisiert und es wird die Zukunft zeigen, ob dies auch in kleineren Betrieben zu einem Erfolg führt. Die ganze Aktion, die eine sehr gute ist, hat natürlich auch sehr viel Geld gekostet, gar keine Frage.

Und nun ist ja auch die Wirtschaftskrise ein Thema, welches uns allen als Gewerkschaft betrifft.

MR: Das ist, was mich auch interessiert an Deutschland. Ich habe mir das bei der IG Metall angesehen, im Internet, da wird ordentlich Geld investiert(in die Kampagne der IG Metall, Anm. MR). Es gibt auch das Schwarz-Weiß-Buch Leiharbeit.

BA: Ich hab es.

MR: Sie haben das?

BA: Ja.

MR: Ich wollte das bestellen, aber...

BA: Also wenn sie es brauchen für die Diplomarbeit. Ich habe es drüben im Frauenbüro abgelegt. Ich kann Ihnen das gerne zur Verfügung stellen.

MR: Es würde mich interessieren.

BA: Wir haben es(Schwarz-Weiß-Buch Leiharbeit, Anm. MR) auch nicht bekommen. Ich habe den Kollegen ziemlich überfallen damit. Es hat nämlich in Prag einen Kongress gegeben, ein Memorandum vom europäischen Metallerbund zum Thema „Prekäre

Arbeitsverhältnisse in Europa“, und da war eben auch Deutschland vertreten und Österreich. Und ich war dabei und er hat das dort vorgestellt. Ich habe es ihm mehr oder weniger abgeschwafelt.

MR: Verstehe. Ja, ich habe mir die Kampagne ein bisschen angesehen.

Es kommt mir schon so vor. Jetzt haben wir 2008, wenn ich rechne, dass sie erst jetzt kämpfen. Ich weiß jetzt auch nicht wie das alles begründet ist, aber auf der einen Seite sehe ich das so in Deutschland: Sie haben sowieso ein anderes System, dass da vielleicht ein Grund mit drinnen liegt, dass sie da so lange gewartet haben. Aber ganz verstehen kann ich das nicht, warum sie eigentlich so lange untätig waren.

BA: Ich durfte in Augsburg über die Zeitarbeit in Österreich referieren. Da wurde die IG Metall ziemlich angegriffen von den Leuten, die da waren, dass sie eben nichts tun und wann endlich etwas geschieht. Damals kam keine befriedigende Antwort für die KollegInnen von Seiten der IG Metall, jedoch haben sie damals bereits mit der Planung der jetzigen Kampagne begonnen.

MR: Das verstehe ich nicht ganz. Was mich in Deutschland interessiert, wie soll ich das sagen,... sie waren z.B. in Augsburg: Wie funktioniert die Arbeit untereinander (unter den Gewerkschaften, Anm. MR). Jeder versucht ja, dass er sein Netzwerk so stark wie möglich macht z.B.: Die Arbeitskräfteüberlasserfirmen haben auch eine eigene gesamteuropäische Vertretung. Natürlich kann ich nicht alles beleuchten, aber wissen sollte ich das schon. Mich würde interessieren wie stark die sind, ihrer Einschätzung nach?

BA: Die sind extrem stark geworden. Wir nehmen jetzt z.B. die Firma Eurojob her, die noch nicht organisiert ist, leider Gottes. Eurojob hat auf der ganzen Welt Filialen. Die haben sogar in Dubai eine Filiale. Wenn man sich die Struktur ansieht, das kann man sich ganz offen im Internet runterladen, die Struktur ist ein Wahnsinn! Was leider Gottes dann passiert, sind so Dinge wie, dass polnische Arbeitnehmer von der polnischen Eurojob zur deutschen Eurojob, dann von der deutschen zur österreichischen Eurojob geschickt werden, vertraglich jetzt. Der fährt natürlich mit einem Bus von Polen nach Österreich arbeiten. Aber es ist immer die Gefahr der Ausbeutung da. Dadurch schauen wir schon, dass wir das Netzwerk sehr, sehr groß haben. Da wir in sehr, sehr gutem Kontakt überhaupt mit den angrenzenden Ländern stehen.

Es gab heuer ein treffen der Memorandumgruppe des Europäischen Metallerbundes. Bei diesem waren folgende Länder anwesend: Tschechien, Slowenien, Slowakei, Ungarn, Deutschland, Belgien und Österreich. Und man hat eben die prekären Arbeitsverhältnisse beleuchtet. Es ist teilweise erschütternd was noch passiert! Wir schreiben das Jahr 2008! Es wurde von einigen Ländern über erschütternde Arbeitsverhältnisse berichtet: Mongolische ArbeitnehmerInnen werden mit Bussen in angrenzende Länder gebracht. Dort bei Ihrem „Arbeitgeber“ müssen sie teilweise auf Matratzen neben dem Arbeitsplatz schlafen und dies teilweise zwei, drei Monate bis sie wieder nach Hause können. In dieser Zeit dürfen sie das Unternehmen nicht verlassen. Es ist ganz, ganz schlimm. Es werden teilweise Container aufgestellt, wo die Leute hineingeschlichtet werden und das ist noch immer ein Thema. Und obwohl sie schon überall gute Gesetze dazu haben,... sie sind zahnlos. Es steht zwar drinnen: Es darf nicht sein! Aber es gibt keinen, der es ahndet.

MR: Das ist mir eigentlich auch aufgefallen. Im Prinzip hätte man den Kollektivvertrag nicht gebraucht.

BA: Nein, das ist nicht richtig!

MR: Von der Bezahlung her: Im AKÜ, in diesem Paragraph 10, den ich auch immer wieder in dem Buch finde (Schindler, Rene: Arbeitskräfteüberlassungs-KV, Wien 2003; Anm. MR), steht, dass eigentlich das ortsübliche Entgelt zu bezahlen wäre, aber es einfach keiner gemacht hat. Das war dann ein Hauptgrund, warum sich die Gewerkschaften „aufgestellt“ haben und gesagt haben: So, entweder wir präzisieren das jetzt und machen einen Kollektivvertrag, oder wir decken euch mit Klagen ein.

BA: Nicht nur das, man darf ja auch nicht vergessen, es gibt ja auch die Stehzeit. Es ist ja nach wie vor üblich, wenn ein Auftrag zu Ende ist, dann wird einem die Einvernehmliche hingehalten. Wobei, ich muss sagen, das wahre Leben schaut ja anders aus. Das wahre Leben schaut ja so aus: wenn sie heute bei einer Zeitarbeitsfirma sind und sie wissen das, da sie ja selbst in einer ZA-Firma tätig sind. Ja selber, da kommt man hin, man stellt sich vor, man wird genommen. Aber bevor man den Dienstvertrag unterschreibt, bekommt man eine blanko einvernehmliche Auflösung, die man unterfertigen muss, sonst bekommt man keinen Dienstvertrag. Das heißt, die Leute sind permanent unter Stress. Die wissen nie, von heute auf morgen ist der Job weg. Es wandelt sich schön langsam zum Besseren, d.h.

es gibt auch dort die Firmen, die Kündigungen und Kündigungsfristen einhalten. Auch für diese Stehzeit brauche ich einfach einen Kollektivvertrag. Jedoch deckt der Kollektivvertrag noch viel, viel mehr ab. Da ist es schon ganz, ganz wichtig, dass der gekommen ist. Ich glaube, was noch nicht gegriffen hat, ist bei den Leuten, bei den Zeitarbeitern selbst, was sie da für ein tolles Instrument bekommen haben von uns, und in Wahrheit bedarf es da noch sehr viel Aufklärungsarbeit.

MR: Was wissen Sie, das würde mich interessieren, über den Maschinenring?

BA: Ich weiß über den Maschinenring relativ wenig. Das Problem ist nur, wenn ich was über den Maschinenring höre, dann ist es nichts Positives. Es ist so, dass der Maschinenring vorwiegend aus dem landwirtschaftlichen Bereich sich die Leute holt, und das quasi am Telefon funktioniert: Die rufen heute an und sagen: „Von 10 Uhr bis 12 Uhr kommst und bist fertig.“ Das ist jetzt natürlich für den Beschäftigertbetrieb auch total schlimm, weil es die Stammmannschaft untergräbt, und das ist das Problem, dass der sagt, ich rufe dort an und habe sofort jemanden und somit wird der Druck für die Stammarbeiter immer größer. Und der Maschinenring soll ja vorwiegend so arbeiten, jedoch ich weiß das nur vom Hörensagen. Jetzt mag man halten was man will von der Zeitarbeit, wenn ich mich an das Gesetz halte, wenn ich mich an den Kollektivvertrag halte, dann ist es in Ordnung. Dann ist es geregelt und dann ist es keine Bedrohung für die Stammarbeiter, weil wir haben den Betriebsrat, wenn es einen gibt im Beschäftigertbetrieb, ein sehr gutes Werkzeug in die Hand gegeben. Er kann mit AKÜ- Gesetz und dem AKÜ-KV Betriebsvereinbarungen abschließen, die man sogar erzwingen kann. Aber da ist es beim Maschinenring natürlich gar nicht möglich, weil die Leute es gar nicht interessiert. Als Nebenerwerbsbauer geht er/sie für zwei, drei Stunden dorthin und macht seinen Job. Dies sind sehr prekäre Arbeitsverhältnisse und die wollen wir gar nicht.

MR: Das ist auch interessant, weil ich habe ja auch, wie ich im Sommer dort gearbeitet habe (von 2002 bis 2005 bei Firma AGES-Bau über Maschinenring Personalleasing im Sommer, Anm. MR), mit dem Betriebsrat (Firma AGES-Bau, Anm. MR) geredet. Da ist es mir zum ersten Mal klar geworden, was das bedeutet, wenn ich da bin bei dieser Firma, was das für sie bedeutet. Der hat zu mir gesagt: „Auf Dauer bist du mein Ruin“ Und dann hat er noch gesagt: „Ich soll deine Vertretung sein, aber was soll ich für dich machen? Du

bist zweieinhalb Monate da und dann bist wieder weg. Du bist eh nur eine Abdeckung und auf Dauer bist du eine Bedrohung für die Firma oder für unsere Stammarbeiter.“

BA: Es muss ein großes Umdenken anfangen. Das Problem ist, wenn der Beschäftigterbetriebsrat alles das nützt, was wir ihm mit dem KV an Werkzeug in die Hand gegeben haben, dann kann man die Bedrohung Zeitarbeit in den Griff bekommen. In dieser Betriebsvereinbarung, die man erzwingend abschließen kann, hat man die Ermächtigung sehr viele relevante Punkte zu regeln. Sie wissen, was erzwingbar heißt,...

MR: Ja.

BA: Die BV ermächtigt zu folgenden Regelungen: wie viele Zeitarbeiter prozentual im Verhältnis zu den Stammarbeitern im Unternehmen sein dürfen, wie lange sie im Unternehmen sein dürfen, Offenlegung sämtlicher Verträge, Anwendungen aller Betriebsvereinbarungen und Sozialleistungen auch für ZeitarbeiterInnen usw. Also da kann ein Betriebsrat schon viel machen. Das Problem ist, dass die Beschäftigterbetriebsräte erst umdenken lernen müssen. Für Sie ist Zeitarbeit noch immer ein böses Wort und infolgedessen lassen sie das an den Zeitarbeitern aus. Sie lassen es aus, indem sie die Zeitarbeiter nicht informieren, indem sie sie nicht beraten und sie auch gar nicht mitnehmen. Damit schaden die Betriebsräte sich oft auch selbst, weil wenn man davon ausgeht, man hat zehn Prozent Zeitarbeiter in seinem Unternehmen erhöht, das a) meine Mandatsanzahl bei der Betriebsratswahl, unter Umständen habe ich sogar einen „Freigestellten“ dadurch erreicht. Da ein Betriebsrat erst ab 150 Arbeitnehmer freigestellt werden kann und, wenn ich sage ich habe 130 Stammarbeiter und ich habe zwanzig Zeitarbeiter, dann habe ich eine Freistellung. Wenn ich sage, ich informiere den Zeitarbeiter, d.h. ich kläre ihn über seine Rechte auf, d.h. der kann nicht billiger sein als mein Stammarbeiter. Auch das hilft, dass ich die Zeitarbeit niedriger halte. Ich kann auch regeln, dass er nach sechs Monaten oder spätestens einem Jahr fix übernommen werden muss. Wenn er nicht übernommen wird, darf aber an seiner Stelle kein anderer Arbeitnehmer aufgenommen werden. Das kann man alles regeln.

Wenn man sie informiert, dass sie in ihrem eigenen Unternehmen einen Betriebsrat gründen können, dass sie Sicherheit dadurch erlangen und auch schauen, dass rechtlich alles korrekt abläuft, dann wäre das der richtige Schritt, die richtige Richtung. Aber

solange das von den Beschäftigterbetriebsräten als Gefahr gesehen wird und sie die vermeintliche Gefahr so behandeln, dass sie sagen ich, ignoriere sie, ich stecke den Kopf in den Sand und tue so als ob sie nicht da wären, kommen wir nie irgendwo hin, weil wir nur so zu den Zeitarbeitern dazu kommen. Das Problem ist, dass ich in einem unorganisiertem Unternehmen nicht an die ArbeitnehmerInnen herankomme, da sie ja verstreut eingesetzt sind. Und das ist eben das Problem.

Der Trend hat sich schon sehr gewandelt: Früher war Zeitarbeit für die Spitzenabdeckung da, und die Leute haben sich nicht mit der Firma als ihre Firma identifiziert. Für Sie war immer der Beschäftigterbetrieb ihre Firma. Heute ist es schon so, dass ein Umdenken bei den ArbeitnehmerInnen stattgefunden hat. Wir haben KollegInnen, die sind schon seit 15 Jahren bei einer Zeitarbeitsfirma, die wollen gar nicht weg. Es geht langsam aber sicher in die Richtung, dass die KollegInnen auf die Frage: „Wo arbeitest du?“ als erster seine Zeitarbeitsfirma sagt und dann wo er beschäftigt ist. Also ein Umdenken bei den Zeitarbeitern hat schon stattgefunden. Vor allem jetzt in der Krisenzeit merken wir, dass es immer mehr Unternehmen gibt, die die KollegInnen nicht kündigen oder einvernehmlich lösen, sondern sie in die Stehzeit schicken, in der Stehzeit die Weiterbildung in Anspruch nehmen lassen, die wir durch den KV ermöglichen und das ist dann doch etwas, wo sich der Zeitarbeiter immer mehr mit seiner Zeitarbeitsfirma solidarisieren kann. Da ist schon ein Wandel spürbar.

MR: Man muss ja auch sagen, es gibt auch Beispiele, wo es funktioniert, wenn es leicht geht. Jetzt wird es interessant z.B. bei BMW, wie sie sich verhalten, weil BMW hat ja in letzter Zeit nicht schlecht gelebt, muss man ehrlich sagen. Jetzt wird es interessant!

BA: Es ist immer so. Es gibt ja gewisse Spielregeln am Arbeitsmarkt, sprich ein Thema ist die Kurzarbeit. Ich kann keine Kurzarbeit beantragen, solange ich Zeitarbeiter in meinem Unternehmen habe, außer ich lasse die Stammebelegschaft darüber abstimmen, dass einige bleiben können d.h. das trifft natürlich die Zeitarbeiter. Das ist gar keine Frage. Bei großen Autofirmen hat es ca. 2000 Leute getroffen. Bei anderen Zuliefererbetrieben, wurden alle Zeitarbeiter zurückgeschickt. Es ist natürlich schwierig. Da wäre es ganz wichtig, gerade in so einer Zeit, dass die Zeitarbeiter wissen, welche Rechte sie haben. Der Arbeitgeber kann mich nicht zu einer einvernehmlichen Auflösung zwingen. Der Arbeitnehmer kann unter Umständen sehr viel Geld verlieren durch den Wegfall der Kündigungsfrist, daher auch

keine Kündigungsentschädigung, alles ist weg. Gerade jetzt in dieser Zeit, noch dazu vor Weihnachten, das ist schon schlimm.

MR: Das ist schon interessant mit der einvernehmlichen Auflösung.

BA: Was nicht okay ist, ist wenn der Arbeitgeber sagt: „Ich will dich nicht mehr! Da unterschreibst jetzt die „Einvernehmliche“ und morgen brauchst nicht mehr arbeiten!“ Das ist das Problem mit dem wir kämpfen. Ich vergleiche es immer wieder mit einem Hochseilartisten. Der jongliert dort oben auf dem Seil hin und her und ist immer auf „good will“ angewiesen, nachdem wie der Arbeitgeber reagiert. Weil es kann sehr wohl sein, dass der am 23. Dezember sagt: „Unterschreib das! Und dann gehst du in die „Arbeitslose“. D.h. ich habe über Weihnachten kein Geld, weil man weiß, wenn man selber Arbeitslosengeld erhält, das dauert unter Umständen fast zwei Monate, aber er weiß auch, wenn ich nicht unterschreibe, nimmt mich der Arbeitgeber nicht mehr. Also das ist ein seelischer Druck der auf den Leuten lastet, der einfach enorm ist. Sie sind jetzt jung, verstehen sie mich nicht falsch, es gibt Familienväter, die eine Frau daheim sitzen haben, die zwei, drei Kinder haben, die Zahlungen müssen aufrecht bleiben, die nirgendwo hingehen können. Ich nehme mal an Sie könnten im Notfall zu ihren Eltern oder Freunde gehen, oder ich gehe jetzt einmal von meinem Sohn aus, wenn es bei ihm so wäre. Aber wo willst du mit einer Familie hingehen? Die Miete, Strom, Gas, alles musst du bezahlen. Essen musst du, und dann stehst du sechs Wochen ohne Geld da. Und das ist dieser Hochseilakt, der so eine starke psychische Belastung ist für die KollegInnen, den ich total verurteile. Aber da haben wir keine Handhabe gegen die „Einvernehmliche“, wenn sie sie unterschreiben.

MR: Und da dreht sich der Kreis weiter: Dann sind Betriebsräte da, wie ich sie erlebt habe, die die Zeitarbeiter gar nicht „bearbeiten“ wollen, wie man sagt. Sie (die Zeitarbeiter, Anm. MR) bleiben im Raum stehen und die (die Betriebsräte, Anm. MR)sagen: „Die sind eh irgendwann weg, das interessiert mich gar nicht so! Und ihr seid unserer Ruin mit der Zeit!“

BA: Wir machen immer wieder viel Aufklärungsarbeit d.h. ich fahre zu den BeschäftigterbetriebsrätInnen, rede mit ihnen, geben ihnen sämtliche Unterstützung, die sie benötigen. Wir machen einmal im Jahr eine Veranstaltung, wo Zeitarbeitbetriebsräte und

Beschäftigterbetriebsräte aufeinander treffen, wo sie Raum zum Diskutieren haben, was und vor allem wie man gut zusammenarbeiten kann. Es ist total wichtig, dass die sich untereinander kennen, weil dann kann der Beschäftigterbetriebsrat sagen: „Wenn ich eine BV habe: Wir arbeiten nur mit diesen Firmen zusammen, die organisiert sind, damit vornherein ein Sicherheitsstandard da ist.“ Und auch bei sämtlichen anderen Veranstaltungen weisen wir immer darauf hin, dass es keinen Sinn macht, wenn wir auf die KollegInnen der Zeitarbeit böse sind, sondern dass wir eigentlich selber schuld sind, wenn wir nicht alles das ausschöpfen, was die Gewerkschaft einem zum Handeln in die Hand gibt.

MR: Genau so ist es! Was mich auch in der Praxis interessiert: Wie schafft man es, dass man das Gesetz an den Betriebsrat und an den Arbeiter oder Arbeiterin bringt.

BA: Das kann man nur indem man wirklich viel draußen ist, indem man immer vor Ort ist, dass man immer schaut, wie komme ich zu den BeschäftigterbetriebsrätInnen, und sie wirklich aufklärt. Wir gehen gemeinsam mit den BeschäftigterbetriebsrätInnen zu den Zeitarbeitern, reden mit ihnen und geben ihnen einen Folder. Dies ist eine Infobroschüre, die wir gemacht haben für die ZeitarbeiterInnen in der sie die wichtigsten Punkte des AKÜ-Gesetzes sowie des KV's finden. Zuerst erklären wir, wo sind die Rechte, wo sind die Pflichten. Dann geben wir ihm das mit, dass er das noch mal in Ruhe nachlesen kann. Da geht es jetzt vorweg nicht um Mitgliederwerbung, darum ist auch keine Mitgliedsanmeldung drinnen. Sondern wir wollen ihn informieren, wir wollen ihn wachrütteln. Der Kollektivvertrag ist ein tolles Instrument vor allem für die Zeitarbeit, wenn man annimmt, dass er einzigartig ist und vor allem wie er ausgerichtet ist. Haben sie schon einmal einen Kollektivvertrag gelesen von der Zeitarbeit?

MR: Ich habe mir den eigenen angeschaut.

BA: Ehrlich?

MR: Einzelne Punkte, die mich selber betreffen, wie Weihnachtsgeld. Ganz durchgelesen habe ich ihn nicht.

BA: Ist schon klar! Das sind die Dinge, die total wichtig sind: Dass die Leute wissen, was wir alles gegenüber dem Gesetz besser gestellt haben. Das wird aber im Endeffekt nur erreicht, wenn man irgendwann gut organisiert ist, von den Mitgliedern her. Auch das ist ein Problem, das sind wir momentan zu wenig! Um den Standard eines KVs zu halten, eines tollen Kollektivvertrages, schaffe ich im Endeffekt nur mit vielen Mitgliedern im Rücken. Und wenn ich irgendwann zu wenig habe, dann wird es kritisch werden. Wenn man mit dem Arbeitgeber verhandelt und der fragt: „Was hast im Rücken stehen?“ Dann wird es schwierig, wenn es zu wenige sind.

MR: Das ist auch ein Punkt, der mich interessiert! Wenn es stimmt, was auf der Homepage (GMTN-Homepage, Anm. MR) steht, dann fangen die bald an, am 4. (Dezember 2008: Start der KV-Verhandlungen für die Zeitarbeit, Anm. MR). Das ist für mich auch Praxisarbeit. Ich weiß zwar nicht genau, wie das gemacht wird. Da wird es solche Herren geben wie den Herrn Schindler(KV- Experte der GMTN, Anm. MR), der ..., ich weiß nicht wie das dann genau gemacht wird, aber dass muss ich dann mit ihm besprechen. Aber es interessiert mich sehr. Weil es liegt alles so selbstverständlich da, viele Bücher und so weiter, aber wie man dazu kommt, das kann ich nur schwer nachvollziehen, wie die ganzen Verhandlungsgeschichten ausschauen und wie lange das wirklich dauert.

BA: Also die Anfangsverhandlungen für den ersten KV-Abschluss haben sehr lange gedauert, Es wurde im Jahr 1998 begonnen, mit Unterbrechungen, und erst im Jahr 2002 haben wir den Kollektivvertrag gehabt, aber auch weil die Arbeitskräfteüberlassung ein heikles Thema ist. Die jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen gestalten sich immer unterschiedlich. Es kommt darauf an,... Federführend ist die Metallerindustrie, das wissen wir. Die fangen immer an und da kommt es darauf an, wie der Arbeitsmarkt ist, was passiert gerade in der Wirtschaft. Man muss alles betrachten, auch von unserer Sicht aus. Also wir können auch nicht sagen: „Das ist uns alles egal wie das aussieht. Wir wollen das und das haben.“ Das ist unrealistisch! Ich brauche heute immer zwei: Ich brauche den Arbeitgeber genauso wie den Arbeitnehmer. Das muss beiden bewusst sein, auch beim Verhandeln. Genau so ist es beim KV vom AKÜ. Es muss beiden bewusst sein, ohne den anderen geht es nicht! Ich denke, es muss so ausgehen, dass beide zufrieden sind, dass beide beruhigt aufstehen können und dann quasi vor ihren Mitgliedern, egal welcher Art, sagen können: „Das haben wir erreicht!“

MR: Ich habe etwas die Verhandlungen von den Beamten verfolgt, denn das interessiert mich auch. Das Thema interessiert mich überhaupt! Das habe ich mir auf der Homepage der Gemeindebediensteten angeschaut: Da redet er (Chefverhandler der Gemeindebediensteten, Anm. MR) in einem Video, da ist nicht mehr viel Geschriebenes: Präsidiale Haltung, da ist er sogar gestanden beim Abschluss (KV für Gemeindebedienstete, Anm. MR). Das interessiert mich deswegen, weil sie zwei Verhandlungsrunden gebraucht haben, dass sie die Inflation festgelegt haben. Das kann ich mir schwer vorstellen, wie die genaue Arbeit da aussieht. Das verstehe ich bis heute nicht. Da kommt jeder mit seinen Zahlen daher und sagt die Inflation schaut für uns so und so aus.

BA: Man muss ja schauen. Also die Inflationsrate wird von der Arbeiterkammer berechnet: In diesem Warenkorb sind auch Dinge hineingerechnet, die im Alltagsleben nicht immer relevant sind. Für den alltäglichen Gebrauch schaut es ein bisschen anders für uns aus. Man muss ja auch dazu sagen, nicht nur die Inflationsabgeltung soll sein, sondern es soll ja auch eine Abgeltung der Produktivitätssteigerung sein. Das muss man auch mit einbeziehen. Was man nicht vergessen darf, wir verhandeln nicht nur den KV-Lohn. Wir verhandeln auch den Ist-Lohn, wir verhandeln die Zulagen, die Diäten, mit einem Wort, ein Gesamtpaket wird verhandelt....

MR: Sonderzahlungen?

BA: Einmalzahlungen, die verhandeln wir auch. Bei manchen Punkten ist man sich schneller einig und bei anderen wird man sich gar nicht einig. Natürlich haben auch die Arbeitgeber Forderungen. Es kann sein, dass sie am Rahmenrecht etwas verändern wollen oder Sonstiges. Da kommt es eben auf das Verhandlungsgeschick der Verhandlungsgruppe an.

MR: Klar.

BA: Es wird auch für mich spannend: Meine erste KV-Verhandlung, der ich beiwohne.

MR: Aha, Sie sind dabei? Das ist interessant. ...

Ihre Hauptaufgabe ist, sie halten Kontakt...

BA: Meine Hauptaufgabe ist Rechtsberatung und Betreuung der Zeitarbeit in Wien. Wir haben in Wien einen Landesbranchenausschuss, und auf Bundesebene gibt es einen Bundesbranchenausschuss. Den Landesbranchenausschuss betreue ich als Sekretär und der Bundesbranchenausschuss wird vom Bundessekretär Kollegen Grammelhofer betreut.

D.h. alle BetriebsrätInnen auf Wiener Ebene, die es in Zeitarbeitsfirmen gibt, die betreue ich. Und ebenso berate ich sämtliche Mitglieder, die anrufen, bzw. fahre ich in die Beschäftigertbetriebe und gehe zu den KollegInnen der Zeitarbeit, um sie zu informieren und ihnen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen, ihnen ebenso bewusst zu machen, wie wichtig es ist, Mitglied der Gewerkschaft zu sein. Auch das ist generell etwas, denke ich mir, dass es heute die Solidarität nicht mehr so gibt wie früher. Früher war es selbstverständlich, dass man bei der Gewerkschaft Mitglied ist. Früher war es fast Pflicht zur Gewerkschaft zu gehen. Unsere Vorväter, die haben dafür gekämpft, haben teilweise ihr Leben gelassen, wenn man die Geschichte verfolgt. Heute ist es leider so, dass die meisten KollegInnen nicht wissen, was der KV für sie alles regelt und wie es Ihnen ohne die vielen KVs gehen würde. Das Allerschlimmste für mich ist, wenn ich heute sage: „Urlaubs -und Weihnachtsgeld, wo ist dies geregelt?“, und ich bekomme die Antwort: „Das ist gesetzlich!“ Das ist für mich das Allerschlimmste!

MR: Das kann ich verstehen.

BA: Ich denke mir, ich habe selber in der Humanic gearbeitet in meiner Jugend. Ich komme aus einem Produktionsbetrieb. Ich weiß, was es heißt, 42 Stunden in der Woche zu arbeiten um damals 4 000 Schilling als Frau. Wenn man sich ansieht, was der Kollektivvertrag bewegt hat in diesem Gewerbebereich oder im Industriebereich, das ist ein positiver Wahnsinn!

Wenn Sie vorher gesagt haben, eigentlich braucht man einen Kollektivvertrag gar nicht, weil man ein Gesetz hat: Sie dürfen eines nicht vergessen. Im Gesetz finden sie keine Regelung zum Mindestlohn im KV, d.h. unter dem darf man gar nicht einstufen. Das ist insofern gut, da es bis Jänner noch Kollektivverträge gibt, die unter 1000 Euro Mindestgehalt haben und im AKÜ-KV ist das Mindestgehalt, € 1.277,26. Da muss man schon sagen, das ist alles verhandelt. Und wenn ich dann so Aussagen höre: „Das verhandle ich selber mit dem Arbeitgeber“, das gefällt mir immer am meisten. Das zeigt du mir einmal, wie lange du das machst!

MR: Das kann ich verstehen... Also Sie werden bei dem Team dabei sein? Und der Herr Schindler..

BA: Nein, nicht mehr! Herr Dr. Schindler hat sich rausgenommen. Er hat gute Leute, die für ihn arbeiten und hat es vertrauensvoll in ihre Hände gelegt. Aber es ist und bleibt sein Kind! Er ist wirklich der Vater der Arbeitskräfteüberlassung, des KV und auch des Gesetzes. Er war maßgeblich beteiligt daran.... Also ohne Rene, also ohne Dr. Schindler wäre es nie soweit gekommen. Er hat da sehr maßgeblich dazu beigetragen!

MR: Für mich geht es darum, ich möchte die Praxis mit hineinnehmen in die Diplomarbeit, aber mich interessiert auch die Phase der Entstehung. Von 1998 bis 2002, die Verhandlungen, was es da zu berichten gibt. Da werde ich auch zur Wirtschaftskammer gehen und die äquivalenten Leute dort suchen. Weil der Herr Schindler führt einen Wolfgang Adametz an, mit dem er verhandelt an. Er bedankt sich im Vorwort (Schindler, Rene: Arbeitskräfteüberlassungs-KV, Wien 2003; Anm. MR)...

BA: Die haben da schon gut zusammen gearbeitet. Man darf sich das nicht so vorstellen, dass das ein Krieg ist. Das ist ja kein Krieg der Sterne! Es ist ja so: Beide Gruppen wollen etwas. Wenn Sie heute zu Ihrem Chef gehen und er will Sie unbedingt als Arbeiter und sie wollen ihn eigentlich auch als Chef, aber nur zu ihren Bedingungen, dann verhandelt man einfach miteinander. Was muss er hergeben, dass Sie weiterhin dableiben. Ob es das Geld ist, ob es die Arbeitszeit ist, ob es die Zulagen sind, ob es die Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung ist, alles das wird ausgehandelt. Die Leute müssen leben können, die Leute brauchen ihr Geld. Der Arbeitgeber muss seinen Gewinn einfahren, gar keine Frage. Man muss sich auf einem gesunden Mittelweg treffen. Es kann nicht sein, dass das auf Lasten der ArbeitnehmerInnen geht. Das kann es nicht sein. Denn ohne die ArbeitnehmerInnen wäre der Arbeitgeber nichts.

Der Rene ist eine Koryphäe auf seinem Gebiet.

MR: Das möchte ich bei meiner Diplomarbeit in die Praxisarbeit einbauen. Vielleicht lasse ich den Herrn Schindler aus und konzentriere mich auf die Praxisarbeit, wie Sie mir das schon erklärt haben. Alles kann ich einfach nicht machen.

BA: Die Statistik der Zeitarbeit haben Sie?

MR: Ich habe schon einiges gefunden!

BA: Beim Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. Da gibt es die Zeitarbeitsstatistik, wo immer noch nicht die Neue drinnen ist. Vorige Woche war sie noch nicht drinnen. Aber wir haben jetzt und das ist Fakt: Wir haben 80.000 Zeitarbeiter in Österreich! 66.000 ist der Stand 2007. Der offizielle Stand ist noch nicht da, aber 2008 haben wir 80.000 Zeitarbeiter gehabt, und wobei die Firmenanzahl, in der Statistik steht drinnen, 1608 Betriebe gibt es, das sind aber nur die, die das Gewerbe erworben haben, aber keine 600 sind aktiv.

Zu meiner Arbeit gehört auch, dass ich den Kontakt zum Gewerbeamt hergestellt habe. Weil wir einfach gesagt haben, man muss schauen, wie erlange ich ein Gewerbe für Arbeitskräfteüberlassung, was passiert, wenn das Unternehmen nicht funktioniert, wo sind die Sanktionen vom Gewerbeamt. Das Gewerbeamt kann einem Unternehmen den Arbeitsinspektor schicken oder die Krankenkasse, wobei die Krankenkasse einem Unternehmen schon „weh“ tut. Nichtsdestotrotz ist das auch nur ein kleines Instrument zum Überprüfen des Ganzen.

MR: Wie schaut das bei Ihnen aus? Sie fahren z.B. nach Augsburg und halten dort Referate...

BA: Kurz zur Geschichte der Zeitarbeit in Österreich. Wie es bei uns losgegangen ist, eben im Jahr 1988 ist das Gesetz gekommen, dann die Stehzeit bis 1998. Dann die Scheinverhandlungen, dann die richtigen Verhandlungen, die Klagen und die Entstehung des Kollektivvertrages, die Statistik in Österreich. Es ist natürlich in Österreich anders als in Deutschland. In Deutschland z.B. verhandelt die Fa. Trenkwalder mit der Christgewerkschaft den sogenannten Tarifvertrag. Die haben oben einen Bruttolohn von € 5.55 in der Stunde. Sie hatten seit mittlerweile drei oder vier Jahren keine Lohnerhöhungen. Aber die ganze Struktur in Deutschland ist anders als bei uns, daher schwer zu vergleichen. Sie haben keine Sozialpartner, so wie wir. Wir arbeiten sehr eng mit unseren Sozialpartnern zusammen, mit der Arbeiterkammer, mit den Krankenkassen,

mit der Pensionsversicherungsanstalt. Da ist das Netz sehr, sehr gut gespannt. Es ist halt in Deutschland vergleichbar schwerer.

MR: Die schlimmsten Fälle sieht man auch im Fernsehen!

BA: Haben sie den Film gesehen, der wäre sehr wichtig für ihre Diplomarbeit: Undercover Zeitarbeiter!

MR: Ist das „Arm durch Arbeit“?

BA: Nein. Das heißt wirklich „Leiharbeiter Undercover“!

MR: Das war aber auch so einer, der das geschrieben hat, der ein Jahr lang als Zeitarbeiter...

BA: Ach so, dann war das dieser.

MR: Ich habe ja schon im Februar zu sammeln begonnen. Früher da war mal was von BMW. Ich schaue mir gerne Frontal 21 und den Report Mainz an. Die rechnen meisten knallhart ab. Da gibt es keine Pardons. Ein Fall betraf die Christliche Arbeitswohlfahrt. Die haben eine eigene betriebsinterne Leasingfirma eröffnet, haben dann ihre Mitarbeiter um drei Euro hinuntergedrückt in der Stunde. Das interessante war, dass sich einer vor die Kamera gewagt hat, der Geschäftsführer einer Wohlfahrtsorganisation, und gesagt hat: „Er hat keine andere Wahl, er muss die Kosten senken, er muss dass machen!“

BA: Wir haben auch firmeneigene Zeitarbeitsfirmen: Wir haben z.B. die VAPS in Oberösterreich, das ist die Zeitarbeitsfirma bei der VOEST, aber die drücken die Löhne der ZeitarbeiterInnen nicht. Wir haben in Wien die SBDL von der Siemens: Siemens Personaldienstleister. Die aber, dass muss ich sagen, die Gesetze einhalten, die Kollektivverträge einhalten, die aber auch zu kämpfen haben. Da bedarf es starker Betriebsräte, und die haben wir Gott sei dank in beiden Firmen. Die sich auf die Füße stellen und sagen: „Bis daher und nicht weiter!“ Die wirklich das Wohl ihrer Leute im Auge haben und das ist wichtig.

Aber auch sie sind Zeitarbeiter und auch sie spüren die Konsequenzen als Erster.

MR: Das ist interessant, weil die Diplomarbeit passt in diese Zeit ganz gut herein, weil in den letzten Jahren in der Expansion jeder geglaubt hat, das Geld wächst auf den Bäumen.

BA: Das Problem bei der Zeitarbeit ist folgendes: Wenn ein Beschäftigterbetrieb 200 Zeitarbeiter zurückschickt, erspart er sich sehr viel im Vergleich zur Kündigung der Stammarbeiter! Was erspare ich mir? Ich brauche sie nicht beim AMS anmelden, ich brauche sie nicht kündigen! Kündigungsfristen- Termine – Entschädigungen, dies alles erspart sich ein Arbeitgeber. Ich habe sie keinen Tag länger, als ich sie haben will. Und diese KollegInnen sind dann wieder bei ihrer Zeitarbeitsfirma. Die kann und will aber nicht die 200 Leute erhalten. Und das ist das Problem! Wer bleibt dann auf der Strecke? Der Zeitarbeiter! Deshalb bin ich sehr stolz auf die Betriebsräte der zwei obengenannten BetriebsrätInnen denn sie kämpfen jeden Tag für Ihre KollegInnen. Oder Getwork z.B. ebenfalls eine Zeitarbeitsfirma, die seit Jänner einen Betriebsrat hat, der wirklich für seine Leute da ist. Das hebt wieder, das motiviert wieder weiterzumachen und weiter zu kämpfen.

MR: Das ist interessant! Jetzt tut sich ja einiges! Auf EU-Ebene war das jetzt gerade im Oktober, dass die Entscheidung gefallen ist, über die Gleichstellung der Leiharbeiter mit der Stammelegschaft. Was in Österreich keine Auswirkungen haben wird, oder? Wir sind ja verregelt!

BA: Wir sind verregelt!

MR: Aber für Deutschland ...

BA: Da wird es aus meiner Sicht sicher Auswirkungen haben!

MR: Jetzt stimmen sie (EU-Parlament, Anm. MR) am 17. Dezember (2008, Anm. MR) über die Arbeitszeitrichtlinie ab, die die Rechte der ArbeitnehmerInnen aufweichen würde.

BA: Da man sie aufweicht bzw. die EU Richtlinien vorgibt, die in die richtige Richtung gehen, heißt es noch lange nicht, dass das umgesetzt wird. Nehmen sie mal das Geld, die Verschuldung. Dann bekommen sie einen blauen Brief, weil sie sich nicht daran gehalten

haben. Ich glaube nicht, dass es sich durch die EU-Verordnung in Deutschland oder in den andern Ländern rapide bessern wird. Ich glaube, dass es da mehr braucht als eine EU-Verordnung. Ich glaube dass es da eine starke Arbeitnehmervertretung braucht, ein starkes Sozialnetz, wo man sagt, die arbeiten Hand in Hand. Nur eine EU-Verordnung wird bei weitem nicht reichen, glaube ich, aber ich kann mich auch irren!

Vielleicht sagen die Deutschen: „Juhu, eine EU-Verordnung und wir halten uns dran!“ Was weiß ich...

MR: Ganz sicher!

BA: Aber da bin ich skeptisch...

MR: Das interessiert mich auch. Mein Thema geht immer weiter auseinander.

BA: Aber das ist zuviel. Das müssen sie komprimieren.

MR: Ich hätte noch ein Kapitel: Ich wollte auch zu den Betriebsräten gehen. Das hätte ich dann auch eingebaut. Aber das ist zu viel. Jetzt werde ich mir wohl auf das konzentrieren.

...

Eigentlich haben wir schon alles abgearbeitet.

BA: Wirklich?

MR: Was mich noch interessieren würde, wäre das Verhandlungsteam der Wirtschaftskammer, falls Sie das sagen dürfen?

BA: Weiß ich nicht, ob ich das sagen dürfte. Ich weiß definitiv nur von zweien, da ich auch nur ein kleines Rädchen bin! Die Arbeitgeberseite ist klar. Die Geschäftsführung von größeren Unternehmen, sage ich jetzt einmal. Auf der Arbeitnehmerseite ist es so. Bei uns im Haus ist der Bundeszentrasekretär Karl Haas, Sekretär Grammelhofer Thomas, welcher für die Zeitarbeit für ganz Österreich zuständig ist und dann bin ich als Sekretär auf Landesebene sowie, einige Betriebsräte von den Zeitarbeitsfirmen in Österreich.

Aber wer jetzt von der Wirtschaftsseite dabei ist, weiß ich nicht, weil ich nur die Info über unser Verhandlungsteam bekommen habe.

MR: Für das Verhandlungsteam der Wirtschaftskammer von 1998 bis 2002 ist Herr Adametz ein Ansprechpartner, weil er beim „Ausverhandeln“(AKÜ-KV, Anm. MR) dabei war. Und er wird wahrscheinlich wissen, wer im aktuellen Team drinnen ist. Das ist dann Frage wie ich es selber anlege. Ob ich mich auf die aktuellen Verhandlungen konzentriere oder auf das noch mal zurückgehe.

Das ist mein Hauptkapitel, das mich am meisten interessiert. Jetzt ist die Frage, bearbeite ich alles, oder nehme ich nur einen Teil und den dafür ganz speziell.

BA: Sie werden dann sehen, wie es Ihnen geht. Wenn sie noch irgendwelche Informationen brauchen, meine e-mail Adresse haben sie. Ich kann Ihnen meine Karte geben. ...

Wir machen gerade ein Projekt für ZeitarbeiterInnen in einem Unternehmen, die noch keinen Betriebsrat hat, d.h. falls sie dazu noch Info möchten, jederzeit gerne.

MR: Noch eine Frage zur Gleichberechtigungsdebatte. Wie gehen Sie damit um?

BA: Ich bin auch für die Landesfrauen verantwortlich. Mir ist es ein ganz, ganz großes Anliegen. Für mich ist die Gleichbehandlung, die Gleichstellung das Wichtigste. Ich liebe dieses Projekt, das es oben in den nordischen Ländern gibt z.B. in Norwegen. Da gibt es Bewerbungen nur mehr geschlechtsneutral. Da ist kein Bild mehr drauf, da ist kein männlich oder weiblich mehr drauf. Personen werden nur aufgrund ihrer Qualifikationen genommen. Das finde ich super. So etwas hätte ich gerne. Völlig egal ob Mann oder Frau, alle verdienen dasselbe, bei gleicher Leistung oder Tätigkeit.

Stichwort „Gendern“. Natürlich ist es wichtig, dass man „gendert“, dass man sagt ArbeiterInnen, wobei ich das große I hasse. Da schreibe ich lieber Arbeiter und Arbeiterinnen. Für mich persönlich ist es auch so, dass ich mit gewissen Dingen nichts

anfangen kann. Manches wird aus meiner Sicht übertrieben und geht in die falsche Richtung.

Für mich persönlich, wenn jemand zu mir sagt: „Kollege!“, fühle ich mich genauso angesprochen. Jetzt bin ich eine starke Frau, wo ich sage ich brauche das „-Innen“ nicht für mich persönlich. Mir ist es einfach nur wichtig, dass alle gleichgestellt und gleichbehandelt werden.

Ich will jetzt nicht nur aufgrund dessen, weil ich eine Frau bin, anders behandelt werden wie ein Mann. Das ist für mich das wichtigste: Die Kernaussage!

Wenn jedoch viel Energie darauf verwendet wird, ob ein Verkehrszeichen nun weiblich sein soll, da frage ich mich: „Ist das das Problem das wir haben?“

MR: Ich habe auf diesem Gebiet schon eigene Erfahrungen gemacht. Ich habe dieses Modul (Politikwissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung, Anm. MR) in Politikwissenschaft gemacht und habe da natürlich Frauen kennen gelernt, auch mit Meinungen von bis, wie sie jetzt sagen, und andere die sagen: Aus! Bei gleicher Qualifikation muss die Frau genommen werden!

BA: Das ist dann eine Quotenfrau und das gefällt mir persönlich gar nicht. Für mich ist die Gleichbehandlung und die Gleichberechtigung nicht auf die Frau runtergebrochen. Das betrifft Männer genauso. Das fängt schon an bei der Karenz, beim Papamonat, wo ich sage: „Wie kann ich es wagen, zu sagen, eine Frau muss das Kind aufziehen nur weil es in unseren ureigensten Dingen so drinnen ist.“ Aber mittlerweile ist die Welt bereit für mehr Facetten, sie ist nicht nur mehr schwarz oder weiß. Da sage ich, ich kann das eine nicht ohne dem anderen. Ich brauche die Männer, genauso wie ich die Frauen brauche. Ich kann nicht eines ausgrenzen, weil ich eines jetzt aufwerten will. Das geht nicht! Gleichstellen ja, aber der Rest...

Ich betreue ja auch die Landesfrauen. Und mit meiner Vorsitzenden, mit Kollegin Renate Blauensteiner, arbeiten wir daran, auch Männerthemen zu behandeln, denn sie gehören genauso dazu. Das erfordert von manchen Frauen ein Umdenken. Es ist natürlich total schwierig! Man hört ja schon in letzter Zeit, die Männer müssen „gegendert“ werden, weil sie diejenigen sind, die jetzt nicht mehr gleichberechtigt sind. Dann geht es für mich in die falsche Richtung. Für mich geht es eher so in die Richtung Alice Schwarzer, Emanze durch

und durch. Die hat ja auch Aussagen, wo ich mir gedacht habe, von wo ist den die hergekommen!

Ich finde es schön, wenn mir ein Mann die Tür aufhält, aber ich finde es völlig okay, wenn ich mir die Türe selber aufmache. Und das finde ich, das sollte es sein. Wenn es keine Einschränkung gibt, dann kann man es zulassen. Wenn ich alles auf mein Geschlecht hinunterbreche dann,...

MR: Dann habe ich bald einen Verfolgungswahn. Was mir aufgefallen ist, ist das manche Damen sehr aggressiv auftreten. Teilweise kann ich es verstehen, weil sie Ungerechtigkeit erleben und natürlich dann teilweise persönlich betroffen sind. Und in den Diskussionen ist es dann so gewesen, dass man sich oft schon schämen muss, dass man ein Mann ist.

BA: Das kommt dabei raus!

MR: Das ist doch dieselbe totale Haltung in die andere Richtung.

BA: Genauso ist es. Im Endeffekt haben wir es dann so, wie wir es jetzt haben für die Frau. Im Endeffekt haben wir es dann für die Männer! Und das soll nicht sein!

Zum Thema Quoten: Wie gesagt, von Quoten halte ich gar nichts. Aber da bräuchten wir das norwegische Modell, völlig geschlechtsneutral, wo einfach der Bessere genommen wird und aus. Weil der im Vorfeld nicht weiß ob er Mann oder Frau bekommt, dann ist das okay. Das wäre mein Zugang.

Ich hätte zu vielem einen anderen Zugang! Aber es kommt immer darauf an, mit wem man redet. Manche Frauen verurteilen das und sagen, Verräterin der eigenen Front. Ich stehe dazu, ich denke mir, ich mag es, dass ich eine Frau bin und ich genieße gewisse Vorteile, weil ich eine Frau bin und ebenso ist es bei einem Mann.

Meine Prognose für die Zeitarbeit ist Folgende. Also dort, wo die Industrie betroffen ist von der Wirtschaftskrise. Solange die Aufträge nicht reinkommen, glaube ich, wird es auch schwierig für die Zeitarbeit. Die Leute werden sicher bis Februar, März zu Hause sein. Ich glaube, dass es dann wieder langsam beginnen wird, dass die Leute wieder in Unternehmen geholt werden und das wir sicher Ende nächsten Jahres denselben Stand von

Zeitarbeitern haben, wenn nicht sogar mehr. Es wird wieder ein Aufwärtsschwung kommen.

Generell, glaube ich, dass die Zeitarbeit nach wie vor eine wachsende Branche ist. Ich glaube, dass es in Wahrheit Arbeitsverhältnisse sind, die in Zukunft eher eingegangen werden als fixe Dienstverhältnisse, weil es sich natürlich für die Firmen ganz anders rentiert. In der Bilanz schaut es einfach toll aus, wenn die Personalkosten bei Null sind, aber dafür habe ich höhere Materialkosten. Weil nichts anderes ist es! Zeitarbeiter werden als Materialkosten abgeschrieben. Dadurch beschönige ich meine Bilanz.

Wenn es korrekt abgehandelt wird, wenn das Gesetz beachtet wird, wenn der Kollektivvertrag beachtet wird, wenn ich die Zeitarbeiter gleichstelle mit den Stammarbeitern, wenn ich das alles in einem gesunden Ausmaß mache, dann ist es okay!

Schlimm ist es, wenn die Zeitarbeit überhand nimmt, und schlimm ist, wenn eine Arbeitsgruppe durch eine andere Arbeitsgruppe unter Druck gesetzt wird, egal im welchen Bereich, wenn man die Leute gegeneinander ausspielt. Ich denke, das muss man unbedingt verhindern. Das kann man, denke ich, nur verhindern indem man viel, viel Aufklärungsarbeit betreibt, immer wieder an den Mann bringt, wie wichtig es ist einen Betriebsrat zu haben, wie wichtig es ist informiert zu sein, wie wichtig es ist Mitglied zu sein.

Das soll nicht auf Zwang ausgelegt sein. Die Erkenntnis muss in die Leute rein, das ist extrem wichtig.

Das Problem liegt oft darin, dass man die Leute nicht überzeugen kann, weil sie glauben, es hat sich so eingebürgert, dass sie sowieso alles automatisch bekommen. Das ist das Problem! Keiner ist bereit etwas zu tun! Sei es, dass er sich etwas vom Lohn abziehen lässt, geschweige denn, dass er sich selber engagiert. Das wird immer schwieriger. Das ist das, was ich am Anfang gesagt habe mit der Solidarität.

Wir sind zu Einzelkämpfern geworden, und wir als Gewerkschaft versuchen nach wie vor sie zu Teamkämpfern zu machen. Das ist natürlich schwierig. Du wirst 40 Stunden in der Woche als Einzelkämpfer „gebrieft“, dann kommt einmal die Gewerkschaft daher und sagt: Teamgeist! Dann sagen die: „Was will die von uns? Das gilt es, glaube ich, aufzubrechen,

das wir wieder dort hinkommen, dass wir uns zur Solidarität bekennen, dass es uns nicht egal ist, wenn der Nachbar, nichts zu essen hat, jetzt hart ausgedrückt. Da muss ich nicht nach Afrika hinuntersehen. Wir schaffen es nicht bei uns.

Das denke ich mir, das ist ein großes Stück Arbeit, das wir bewältigen müssen!

MR: Danke!

Transkription des Interviews mit Dr. Rene Schindler am 8.1.2009

Ort: Büro von Dr. Rene Schindler, GMTN, Plößlgasse 15, 1040 Wien

Zeit: 15:00 – 16:00

MR= Moser Reinhard

SR= Schindler Rene

Abkürzungen:

AKÜ	Arbeitskräfteüberlassung
AKÜ-KV	Arbeitskräfteüberlassungs-Kollektivvertrag
AMS	Arbeitsmarktservice
Anm.	Anmerkung
BV	Betriebsvereinbarung
CIETT	Confederation Internationale des Entreprises du Travail Temporaire
KV	Kollektivvertrag
ZA	Zeitarbeit

MR: Ich habe zwei Blöcke: Den vom Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und den Block vom Kollektivvertrag. Wir können eigentlich mit jedem beginnen.

Mit Frau Albert habe ich begonnen zur Arbeitskräfteüberlassung allgemein, besonders im Bezug auf die Geschichte, weil mir das vorher nicht so klar war mit der Ablehnung von den Gewerkschaften, das habe ich schon verstanden warum. Ich habe es zwar auch schon in der Geschichte der Arbeitskräfteüberlassung durchgelesen, aber ganz verstanden habe ich das noch nicht warum die Gewerkschaften gesagt haben, dann spielen wir mit bei dem Spiel. Es war ja doch ein Prozess das anzunehmen. Dann hat man gesagt, dann gestalten wir das aus.

SR: Das entspricht auch dem pragmatischen Zugang den die österreichischen Gewerkschaften immer gehabt haben. Die sind nicht sehr ideologisch verfestigt und grundsätzlich, sondern die versuchen das Beste herauszuholen. Und wenn man sieht das man mit dem Versuch eines Verbotes nicht durchkommt und das realistisch politisch nicht

durchsetzbar ist, dann versucht man das Bestmögliche herauszuholen und das Bestmögliche heißt letztendlich, dass man Arbeitskräfteüberlassung so gut es geht einem Normalarbeitsverhältnis annähern muss. Ganz kann man es nicht, aber so gut es geht. Da war das Gesetz zweifellos eine große Hilfe. Indem es einerseits das Arbeitsverhältnis der überlassenen Arbeitskräfte auf der finanziellen Seite, aber mit einer Vielzahl von Absicherungen, sie werden das im Paragraph 11 AKÜ-Gesetz kennen, davor schützen will, dass es eine beinharte Ausbeuterpartie wird, andererseits aber zeitgleich die Normalarbeitsverhältnisse vor der Schmutzkonzurrenz schützen will. Überlassene Arbeitskräfte unterstützen heißt immer auch, die Stammarbeitskräfte vor ihnen schützen. Das ist eine Spur, die wir nach wie vor sehr konsequent verfolgen. Letztendlich, wenn man die Versuche jetzt sieht. Kurzarbeit ist auch für überlassene Arbeitskräfte möglich geworden. Der nächste Schritt wird eine Arbeitsstiftung für überlassene Arbeitskräfte sein. Ich nehme an, das wird in den nächsten zwei, drei Wochen Gestalt annehmen. Letztlich auch Sozialpläne für überlassene Arbeitskräfte.

Dann hätten wir auch im Bereich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine weitgehende Annäherung ans Normalarbeitsverhältnis erreicht. Letztendlich kommen wir über einen großen Umweg dahin zurück, wo wir ursprünglich hinwollten.

Der Vorteil dabei ist, es gibt ja durchaus Sektoren von Arbeitskräfteüberlassung, die Sinn machen. Erstaunlicherweise! Sie haben den Remo Sacherer gelesen, der hat das ausgeführt. Ein Drittel der Menschen, die in der Arbeitskräfteüberlassung sind, schätzen und mögen das.

Vor allem junge Leute sagen: Ich möchte mir verschiedene Arbeitsbedingungen ansehen, eine Art Walz, oft auch für die Lehrlinge, die gerade fertig geworden sind. Andererseits gibt es im Bereich am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen. Interessanterweise gibt es auch eine Gruppe von Menschen im relativ schlecht qualifizierten Bereich, die sich nicht in einen Regelarbeitstag, 8 bis 10 Stunden, verlässlich fünf Tage die Woche einfügen wollen, sondern sporadisch kommen, wenn sie kommen wollen. Und das hält diese Branche aus.

MR: Momentan in der wirtschaftlichen Krise, wie auch Fr. Albert gesagt hat: Für sie wird es interessant wie es weiter geht. Deswegen interessiert mich auch, dass die Kurzarbeit in Österreich für Zeitarbeiter möglich wird, während hingegen in Deutschland die Kluft viel größer ist.

SR: Jedes Land, das ursprünglich massiv Leiharbeit verbieten wollte, hat in der Arbeitnehmervertretung den Instinkt: Das ist was Böses! Das müssen wir hintanhalten!

Aber solange man das macht, sind die Arbeitnehmer gespalten. Die Stammbesellschaft schauen die Zeitarbeiter scheel an: „Ihr seid die Schmutzkonkurrenz! Lieber wäre es uns, es gäbe euch nicht!“ Mit der Folge, dass es immer schlimmer wird, wie man in Deutschland sehen kann. Leiharbeiter bekommen die schlechtesten Jobs, die Leiharbeiter bekommen keine Unterstützung von den Stammbesellschaften, können ihre Interessen nur schwer durchsetzen. Und so wird alles immer schlechter.

Wir sind gezielt den anderen Weg gegangen. Wir lassen uns nicht spalten! Wir stellen die Solidarität wieder her. Leiharbeit war die Spaltung. Wir versuchen uns wieder zusammenzuschließen. Das sind Kollegen wie alle anderen. Dann mache ich konsequenterweise Kurzarbeit für alle.

MR: In den Magazinen wie Frontal 21 oder Report Mainz wird diese Karte immer wieder gespielt mit erschreckenden Beispielen. Weiters hat mir die Frau Albert über Vorfälle in Tschechien mit mongolischen ArbeiterInnen erzählt, die neben ihren Arbeitsplätzen schlafen müssen!

SR: So krasse Geschichten gibt es in Österreich nicht. Aber vergessen wir nicht, dass Leiharbeiter eine dreimal so hohe Wahrscheinlichkeit haben einen Arbeitsunfall zu haben. Das ist ja nicht nichts! Überlassene Arbeitskräfte sind die Kerngruppe der „Working Poor“, weil sie immer lange Phasen der Arbeitslosigkeit haben, das sie übers Jahr gerechnet unter die Armutsgrenze rutschen, obwohl die Löhne mittlerweile passen.

Aber wenn ich jedes Mal, wenn ich arbeitslos bin, nur mehr die Hälfte Geld habe, 55% Nettoersatzrate, geht es sich insgesamt einfach nicht aus. Und wir haben nach wie vor „Hire and Fire“. Die Hälfte der Arbeitsverhältnisse dauert weniger als sechs Monate. Sie werden die Statistik vom Wirtschaftsministerium kennen: Die Stichtagserhebung. Das sagt nach wie vor, das ist sozial eine völlig untragbare Situation! Sie ist gemildert, seit wir den Kollektivvertrag haben, sie ist aber mitnichten in Ordnung.

MR: Da sind wir nun beim Kollektivvertrag, der mich für die Diplomarbeit sehr interessiert. Auch die Frau Albert hat mir gesagt, wie ich auch gelesen habe, dass dieser einzigartig in Europa ist. Es gibt zwar Gesetze, aber die werden schlecht oder recht eingehalten.

SR: Das gibt es nur in Österreich! Es gibt zwar Firmenkollektivverträge in anderen Ländern, aber nicht einen, der für die gesamte Branche in einem ganzen Mitgliedsland der EU gilt. Das ist korrekt! Es entspricht der österreichischen Kultur. Wir haben flächendeckende Kollektivverträge in den Branchen, warum auch nicht dort. Aber das war schon eine ziemlich mühsame Geschichte.

MR: Da liegt mein Hauptansatzpunkt. 1988 tritt das Gesetz der Arbeitskräfteüberlassung in Kraft und zehn Jahre später, das ist ja noch ein ziemlich weiter Weg bis 1998. Dann dürfte es mit dem Gesetz nicht genügt haben. Ich habe dann auch die Bestätigung in der Literatur erhalten, dass weiterhin Schindluder in diesem Bereich getrieben worden ist.

Während den Verhandlungen bis 2002 hat sich auch ein gewisser Sinneswandel bei den Arbeitgebern vollzogen, dass sie gesagt haben, jetzt machen wir einen Kollektivvertrag. Im Zuge dieser Verhandlungen hat die Arbeiterkammer für die Arbeitnehmer durchgerechnet wie viel an ortsüblichen Entgelt jedem zusteht.

SR: Dieses Gesetz hat ja auch einen Schuhlöffel für den Kollektivvertrag enthalten, weil ohne Kollektivvertrag keiner gewusst hat, wie ich das ortsübliche Entgelt berechne. Was ist schon ortsüblich? Wie stelle ich das fest an jedem einzelnen Ort und für jeden einzelnen Job?

Die Arbeitskräfteüberlasser haben schon relativ früh ein Angebot gemacht, 1992/93 einen Kollektivvertrag abzuschließen. Aber das war im Bemühen die Branche aufzuwerten. Da war noch die Linie: Verbieten haben wir es nicht können! Aber jetzt haben wir ein relativ restriktives Gesetz. Schauen wir, dass das bei den Gewerkschaften nicht hochkommt.

Dann wäre für die, so was wie der Kollektivvertrag eine offizielle Anerkennung gewesen, dass sie eine ordentliche Branche sind, wie jede andere Branche auch. Die Gewerkschaften haben gesagt: Niemals!

Dann hat 1998 durch das stetige Anwachsen ein gewisser Sinneswandel in den Gewerkschaften stattgefunden: Das geht nicht! Das mit dem Totschweigen, das wird es nicht werden. Lieber der Branche Anerkennung verschaffen durch einen Kollektivvertrag, aber dafür anständige Arbeitsbedingungen, als gar nichts. Dann sind aber die Kollektivvertragsverhandlungen allerdings im ersten Anlauf gescheitert, weil die Arbeitgeber einen bereits ausverhandelten Entwurf intern niedergestimmt haben. Die Verhandler sind auf Seiten der Wirtschaftskammer nicht durchgekommen. Und dann haben

wir eine Kampagne gestartet. Letztendlich kommen Kollektivverträge nur unter Druck zusammen. Mit „gscheid“ Reden geht da gar nichts! Die Frage ist, wer kann wie viel Druck ausüben. Wir haben mit der Arbeitskammer, aber auch mit den Krankenkassen, mit allem was uns zur Verfügung gestanden ist, eine Kampagne gestartet, die einerseits sehr viel öffentliche Kritik und Diskussionsveranstaltungen beinhaltet hat, zum anderen aber auch eine Vielzahl von Musterprozessen, wo wir genau dieses ortsübliche Entgelt eingeklagt haben auf Basis unserer Rechtsauffassung. Wir haben auch zum Druckmittel gegriffen z.B. dem Kunden der Überlasserfirmen zu schreiben. Wenn ich für Sie beim Maschinenring nun 10.000€ eingefordert habe für die letzten drei Jahre, dann habe ich dem Firmenboss geschrieben, dass sie mir dafür haften und nachweisen, dass sie alle Maschinenringrechnungen bezahlt haben, weil da gibt es im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz eine Haftung des Beschäftigers.

Das ruiniert das Image ganz gewaltig. Wenn sie mit einer Firma zusammenarbeiten und der bezahlt seine Rechnungen nicht und sie haften, dann macht das keine gute Stimmung. Unter diesem geballten Druck, den wir da ausgeübt haben, haben dann die Arbeitgeber ein neues Verhandlungsteam zusammengestellt und sich mit uns geeinigt.

Da haben wir auch Glück gehabt, weil die Entwicklung der Rechtsprechung uneinheitlich war. Zuerst ist die deutlich in unsere Richtung gegangen, dann haben wir mit etwas Glück den Kollektivvertrag finalisiert und dann hat sie aber umgeschlagen.

Am Ende wäre nicht so viel herausgekommen beim ortsüblichen Entgelt nach der Rechtsprechung. Aber da war die Geschichte unter Dach und Fach. Insofern hat sich da eine gezielte gewerkschaftliche Kampagne durchgesetzt. Und das hat aber in der weiteren Folge mit einer gewissen Verzögerung mit sich gebracht, dass es in einem höheren Maße als vorher auch in der Arbeitskräfteüberlassung Betriebsräte gibt. Nun sind wird heute besser als damals in der Lage Druck auszuüben. Wir haben damals jeden Leiharbeiter dreimal angeschrieben um zu erreichen, dass der nachfragt, ob das Geld stimmt, dass sie zu uns kommen, dass wir den Zettel kontrollieren können, dass wir für sie Beträge einklagen können.

MR: Es war anscheinend eine sehr starke Mobilisierungskampagne.

SR: Ja, das war immens viel Arbeit, hat auch enorm viel Geld gebraucht!

MR: Ist dann das Verhandlerteam der Wirtschaftskammer gekommen und hat dann gesagt: Machen wir doch einen Kollektivvertrag!

SR: 1998 war zu Beginn ein friedliches Verhandlungsklima mit dem ersten Team. Da haben wir auf das Angebot zurückgegriffen: Sie hat uns angeboten, setzen wir uns zusammen und reden wir. Wir hatten ein Modell, wenn ich mich nicht falsch erinnere, ein paar Monate haben wir verhandelt, dann haben wir einen Text stehen gehabt. Dann mussten wir zu unseren Leuten gehen, ob das okay geht, und die mussten zu ihren Leuten gehen und das einer Abstimmung unterziehen, nicht unter allen Mitgliedern, aber in den Gremien der Wirtschaftskammer. Dort hat sich ein Proteststurm entwickelt und hat das niedergestimmt.

Und dann waren das nicht mehr dieselben Leute. Zwei Jahre später haben wir uns dann wieder getroffen unter Druck dieser Kampagne. Dann haben wir ein bisschen länger gebraucht, ca. ein Jahr bis wir eine neue Fassung hatten.

MR: War da schon ein Unterschied?

SR: Es war auch von den Verhandlungen her, das Klima war mehr konfrontativer. Immer noch in einem korrekten Verhältnis, aber manche Verhandlungspartner hatten 15 Klagen am Hals. Das hat aber das persönliche Gesprächsklima nicht gestört. Es waren schon korrekte Leute, die jetzt nicht das Gefühl gehabt haben, die müssen einem ein Gegentor schießen. Man muss aber auch sagen, der zweite Entwurf war auch qualitativ besser durchdacht. Der erste hat gestaffelte Zuschläge im Lohn vorgesehen, wie lange die Überlassung dauert:

Je länger überlassen wird, desto teurer wird er. Und das war vom Zugang her etwas unglücklich. Er hätte auch zu Austauscheffekten führen können, während der neue Kollektivvertrag fragt: In welcher Branche ist jemand eingesetzt? Wie qualifiziert ist die Arbeit? Gibt es ein betriebliches Lohnschema für Stammarbeiter, Ja oder Nein? Pauschales Zuschlagssystem, das nicht mehr auf die Überlassungsdauer abstellt. Das war insgesamt schon ein Fortschritt für beide Seiten.

MR: Sie waren dabei bei den Verhandlungen des Kollektivvertrag?

SR: Ja, in beiden Fällen.

MR: In wie großer Runde setzt man sich da zusammen?

SR: Fünf zu fünf, acht bis zehn Leute. Natürlich hat jede Seite im Hintergrund weitere Kräfte. Wir haben von allen Fachgewerkschaften, ich gehöre zur Gewerkschaft Metall, ein Team zusammengestellt. Überlassene Arbeitskräfte gibt es in jeder Branche. Es gibt aber nur einen Kollektivvertrag, egal ob der jetzt am Bau arbeitet oder in der Metallindustrie oder in einer Bäckerei. Wir haben daher mit dem Know-How dieser Experten im Hintergrund die Chance, dass man Regelungen macht, die in jeder Branche vernünftig sind. Nicht ganz leicht.

Jede Branche berechnet den 13. und 14. anders. Jede Branche hat andere Schemata für die Frage, wie wird jemand bezahlt. Da muss man sinnvolle Regelungen finden, die für jeden passen. Das haben wir gehabt.

Die Wirtschaftskammer hatte natürlich hinter sich ein Netz von Leuten, mit denen sie sich beraten haben. Selbstverständlich haben wir das auch mit den Leuten, die das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz verhandelt hatten, da war auf Gewerkschaftsseite z.B. der Georg Ziniel bei der Arbeiterkammer, mit denen haben wir uns abgestimmt. Passt das zusammen mit den Intentionen, die ihr verfolgt habt, gebt uns Tipps!

Dann entwickelt man Texte, das war in diesem Zusammenhang mein Handwerk. Die muss man gemeinsam zur Diskussion stellen. Zuerst muss man die groben Inhalte abstimmen, dann macht man Punktationen, dann formuliert man das aus. Beim Formulieren wird es wirklich gefährlich! Jeder liest das anders. Da muss man etwas finden, das relativ klar gelesen wird. Es war uns immer wichtig Regeln zu machen, die relativ klar sind. Weil es einfach viele schwarze Schafe gibt, die irgendwelchen Blödsinn hineinlesen und das muss man so schwer wie möglich machen.

MR: Oder auch schwammige Formulierungen?

SR: Ja, genau.

MR: Sie führen im Vorwort (Schindler, Rene: Arbeitskräfteüberlassungs-KV, Wien 2003; Anm. MR) Herrn Adametz an.

SR: Ja, das war der Jurist der Wirtschaftskammer.

MR: Das ist für mich interessant. Sie sind ihm gegenüber gesessen?

SR: Auf der Arbeitgeberseite ist das ein bisschen anders aufgestellt. Da gibt es einen Funktionär, der gewählter Vertreter der Branche ist. In diesem Fall war das der Herr Flenreiss. Der Herr Dr. Adametz war ein Jurist der Wirtschaftskammer, der die rechtliche Beratung übernommen hat. Auf der Gewerkschaftsseite ist das im Wesentlichen in meinen Händen zusammengefallen. Wir hatten damals ja praktisch keine Betriebsräte in diesem Bereich, da konnten wir keine Funktionäre haben, sondern es war ein hauptamtlicher Mitarbeiter der Gewerkschaft.

Aber den Herrn Adametz habe ich schon von früher gekannt. Wir haben auch schon im Metallgewerbe verhandelt. Zu diesem Zeitpunkt haben wir schon zehn Jahre miteinander verhandelt und gestritten, wie das so ist. Die Sozialpartnerkultur zeichnet sich dadurch aus, Konflikte nicht auf der persönlichen Ebene auszutragen. Man ist inhaltlich unterschiedlicher Auffassung, das mag sein. Man kann Kampagnen führen und sich gegenseitig unter Druck setzen. Man vermeidet aber sich persönlich böse zu sein, denn man weiß, irgendwann ist die Kampagne vorbei, irgendwer hat gewonnen, irgendwer verloren, aber das Leben geht weiter. Man muss dann immer noch gesprächsfähig sein. Und das haben wir auch dort strikt vermieden. Das ist auch kein Problem. Ob der Zuschlag 20% oder 15% ausmacht, das lässt sich mathematisch nicht begründen, das lässt sich nicht erforschen. Das ist eine Verhandlungsfrage, eine Machtfrage. Und da muss man den Punkt finden, wo beide zustimmen können oder nicht. Und wenn man den nicht findet, dann wird der Druck wieder erhöht.

MR: So habe ich mir das ungefähr vorgestellt, aber genau habe ich das noch nicht gehört. Mit dem Herrn Adametz hätte ich auch gerne gesprochen.

SR: Das wird schwierig. Er ist, glaube ich, ein halbes Jahr in Urlaub in Florida. Er ist schon in Pension.

MR: Bzw. würde ich gerne mit einem anderen Vertreter sprechen.

SR: Dann reden sie mit Herrn Gerhard Flenreiss. Der ist nach wie vor existent. Er ist nach wie vor Geschäftsführer eines Arbeitskräfteüberlassers. MediCare, glaube ich, heißt die

Firma. Der hat auch vor zwei, drei Jahren ein Buch rausgebracht, einen Reader über Zeitarbeit. Da habe ich auch einen Artikel geschrieben. Eine politische Einschätzung, das ist kein juristisches Buch. Das ist sein Versuch die Branche in ein besseres Licht zu rücken. Aber fair wie er ist, hat er gesagt, da sollen andere, die anderer Meinung sind, auch ihre Standpunkte hineinschreiben.

MR: Das würde ich gerne in meine Arbeit hineinbringen, dass es immer auf beiden Seiten basiert. Somit würde ich gerne einen Spezialisten wie Sie auf der Gewerkschaftsseite und der Wirtschaftskammer ansprechen.

SR: Der Herr Flenreiss war Geschäftsführer von Manpower. Jetzt ist das eine kleinere Firma, eine spezialisiertere. Er war nicht bei der ersten Runde der KV-Verhandlungen dabei, das war ja das Team das abgewählt wurde, aber in der zweiten Runde. Er ist nach wie vor der Vorsitzende oder Präsident der Arbeitgebergruppe der Personalbereitsteller. Er ist der Spitzenvertreter der Wirtschaftskammer für diese Berufsgruppe. Obmann heißt das dort.

MR: Ja, dann werde ich mit ihm sprechen.

SR: Eines der kritischsten Themen, weil sie die Arbeitskräfteüberlassung als Beispiel für die Arbeitsmarktpolitik der Sozialpartnerschaft anschauen, ist genau diese Frage. Es kann von heutiger Sicht aus niemand sagen, zumindest niemand, der mir bekannt ist, hat jetzt Arbeitskräfteüberlassung Arbeitsplätze gebracht oder hat sie Arbeitsplätze vernichtet. Ich kann sagen, ich beschäftige 60.000 oder 70.000 Leute. Das ist gut und nett. Die Frage ist, wie viele wären davon Stammarbeitsplätze gewesen, die es jetzt nicht gibt.

Eine Studie, die das versucht zu erforschen, ist mir nicht bekannt. Das wäre arbeitsmarktpolitisch die einzig relevante Frage. Ich nehme an, das wird auch nicht ihr Job sein. Da könnte man mit Volkswirten und Arbeitsmarktpolitiker versuchen eine Studie zu machen. Das wäre eine spannende Gretchenfrage, denn EU-weit sagen alle wie wichtig die flexiblen Elemente am Arbeitsmarkt sind, aber keiner kann sagen, bringt es wirklich was.

MR: Das verfolge ich auch. Man sieht es ja auch am Arbeitsmarkt, wie die Zahlen am Arbeitsmarkt steigen und steigen, weil die Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung die Statistik verwässern.

SR: Schauen sie sich die Entwicklung der Zahl der Vollarbeitsplätze an. Die ist ständig am sinken. Da kommt dann leider der große Bereich von Teilzeit, wo uns die Statistik nicht sagt wie viele Stunden es sind. Daher kann sie niemand äquivalent auf Vollzeit umrechnen, was statistisch ein Witz ist. Die geringfügige Beschäftigung, die kann man herauszählen, die weiß man wieder. Da kann man sagen, das ist eine Bagatelle. Bei Teilzeit macht es einen Unterschied, ob es zehn Stunden oder 35 Stunden sind.

MR: Das ist komisch, dass die Teilzeit nicht statistisch genau erfasst wird. Worin besteht Problem?

SR: Man kann auch sagen, bei Teilzeit oder Vollzeit wird die Stundenanzahl nicht gezählt. Das wird von den Sozialversicherungsträgern nicht erfasst. Das ist aber lächerlich, weil jeder, der jemanden anmeldet, das bekannt geben muss. Die werden das nicht weiterverarbeiten, nehme ich an. Ich hoffe, das Problem wird sich lösen lassen.

MR: Jetzt mehr zu ihrem Bereich. Sie sind der Jurist der GMTN?

SR: Ja. Zum damaligen Zeitpunkt bin ich der Leiter der Rechtsabteilung gewesen.

Wir haben ein breites Aufgabenfeld, das von der Rechtsvertretung unserer Mitglieder vor Gericht, der Rechtsberatung unserer Mitglieder, Beratung von Betriebsräten, Schulungskurse bis hin zu sozialpolitischen Fragen reicht, wo normalerweise die Aufgabe der Rechtsabteilung darin besteht, denen, die das verhandeln, bei juristischen Fragen zur Seite zu stehen.

Das war jetzt ein Bereich, der die Rechtsfragen und sozialpolitischen Fragen massiv verschnitten hat, weil das Neuland war, da hat es noch keinen Kollektivvertrag gegeben, eine völlig komplexe Struktur. Normalerweise hast du eine Branche und du schneidest das zurecht, aber da hast du im Hintergrund 700 Kollektivverträge von verschiedenen Einsatzbranchen mitdenken müssen. Dann habe ich damals mit dem Rudi Nürnberger ausgemacht, dass ich das in die Hand nehme und über die reine Arbeitsrechtlerrolle hinaustrete, was mich persönlich gefreut hat, dass man in unserer Arbeit auch sozialpolitische Fragen mitentscheidet.

Und daher habe ich das dann damals gemacht.

MR: Das ist auch interessant, wie man dann zu dieser Rolle kommt.

SR: Irgendwann braucht es auch die Frage, wer tut das. Das sind dann auch Personalentscheidungen, die man trifft. Ein anderer hätte es vielleicht anders gemacht. Es wäre aber auch gemacht worden.

Die strategische Entscheidung war die Frage, welche Gewerkschaft macht es, denn es hätte auch jede andere Fachgewerkschaft des ÖGB machen können. Arbeitskräfteüberlassung gibt es überall. Dann war die Entscheidung, die meisten gibt es in der Metallbranche. Die Gewerkschaft Metall ist aber auch eine sehr finanzstarke und schlagkräftige, die kann die nötigen Kampagnen führen. Und das halte ich für ein gutes Kriterium in diesem Zusammenhang.

Bei einer kleinen Fachgewerkschaft hätte es einfach nicht das Geld gegeben und die Personalkapazitäten. Wir haben in dieser Sache über 100 Arbeitsgerichtsverfahren geführt, jetzt nicht alle selber vertreten, das wäre zu fünf oder zu sechs nicht möglich gewesen, aber auch wenn das ein Anwalt vertritt, auch wenn das die Arbeiterkammer vertritt, muss man ja im Hintergrund die Prozesslinien erarbeiten und gleichhalten. Und wenn in irgendeiner dieser Verfahren eine Entscheidung auftritt mit interessanten neuen Überlegungen, muss man nachdenken, was heißt das für unsere Strategie, muss man die wieder ändern. Und wenn man sie ändert, muss man sie in hundert Verfahren verändern. Das erfordert dann schon, dass sich die Leute den Kopf zerbrechen. Ich habe auch als Arbeitsrechtler wissenschaftliche Beiträge publiziert. Natürlich hilft das auch, Sachen zu überdenken und die richtigen Schlussfolgerungen zu ziehen.

MR: Ein Punkt bei meiner Diplomarbeit wäre auch der Aspekt der Arbeitskräfteüberlassung im europäischen Kontext.

SR: Sie kennen die EU-Richtlinie?

MR: Ja.

SR: Das ist der Versuch eine gewisse Annäherung der Sozialstandards europaweit einzuführen. Denn faktisch reicht ja die „Range“ von Ländern, die die Leiharbeit verboten haben im Gesetz, aber trotzdem im guten Schnitt der beschäftigten Leiharbeiter liegen- das

ist mir wirklich unerfindlich, wie man das macht, - wie in Griechenland, bis hin zu Ländern, die völlige Deregulierung betreiben, wie Großbritannien.

Wenn Sie den Kevin Roach Film noch nicht gesehen haben, sehr empfehlenswert, er läuft zurzeit in den Kinos. Der handelt von einer jungen Frau, die, nachdem sie selber dreimal in Jobs mies behandelt worden ist, beschließt eine Agency aufzumachen, eine Leiharbeitsagentur. Sie reist auf einer „Harley“ durch die Welt und reißt die Kunden auf und ihre Kollegin reißt die legalen oder illegalen Beschäftigten auf. Dieser Film vermittelt ein gutes Bild für die Zustände, die es in diesem Sektor gibt, auch dafür, dass die Schwächeren benutzt werden um die noch schwächeren auszubeuten. So funktioniert einfach Marktwirtschaft.

Insofern gibt es von Gewerkschaftsseite her das Bemühen Standards herzustellen. Wir haben ja auch vor drei, vier Jahren versucht eine europäische Sozialpartnerschaftsrichtlinie zu verhandeln. Die ist damals gescheitert. Jetzt gibt es eine von der Kommission. Passt, inhaltlich, glaube ich, recht gut.

Wie bei allen Arbeitsmarktfragen muss man sehen, dass es völlig verschiedene Traditionen gibt. Sie können in Großbritannien keinen Branchenkollektivvertrag abschließen, das geht rein rechtlich nicht. Sie können einen Vertrag in einem Unternehmen abschließen, aber es gibt keinen, der verbindlich für andere Unternehmen eine solche Vereinbarung abschließen kann.

Wie das in der Richtlinie vorgesehen ist, kann man zwar festlegen, ein bestimmter Inhalt muss gelten, aber wie das national gemacht wird, ob Gesetz, ob Kollektivvertrag, das kann jedes Mitgliedsland selbst entscheiden. Wir in der Gewerkschaft haben in der Uni-Europa eine Gruppe, die sich mit Fragen der Arbeitskräfteüberlassung beschäftigt, aber wir haben uns von den Kräften her auf diese Richtlinienarbeit in der Vergangenheit konzentriert.

Wir haben im engeren Umfeld Österreich, Deutschland, Tschechien, Slowakei, Slowenien, eine zweite gewerkschaftliche Arbeitsgruppe, die Fragen von Leiharbeit diskutiert und versucht Vorgangsweisen zu vereinheitlichen.

MR: Sie fahren dann auch zu den Treffen?

SR: Genau. Wir machen einmal im Jahr ein Treffen. Da tauschen wir Erfahrung aus, versuchen zu konkreten Problemen gemeinsame Ziele zu finden und zu definieren, und dann schauen wir, dass wir das gemeinsam umsetzen. Aber das ist noch in den Anfängen, das soll man noch nicht überschätzen. Gerade im Bereich Arbeitskräfteüberlassung läuft das relativ locker, weil alle anderen sagen: „Ihr sitzt doch auf der Insel der Seligen!“ Wir sagen: „Das ist relativ gesehen. Von eurer Perspektive mag das stimmen, wir fühlen uns aber keineswegs so!“

MR: Mich interessiert auch noch die Entscheidung im Dezember 2008, dass die Gleichstellung von Leiharbeitskräften und Stammarbeitskräften EU-weit durchgesetzt werden muss. Das hat doch in Österreich gar keine Auswirkung?

SR: Das kann man so nicht sagen! Die Richtlinie hat sich für einen ganz pfiffigen Weg entschieden, nämlich zu sagen, dass nicht der Einzelarbeitsvertrag gilt. Ein Beispiel: Es nutzt ja nichts, wenn ich einen Leiharbeiter in eine Bäckerei schicke, wie soll der erfahren, was der andere Bäcker verdient. Das würde ihm nicht einmal der „Sklavenhändler“ sagen. Der fragt den Bäcker, der sagt dem irgendwas, das keiner kontrollieren kann. D.h. die Richtlinie hat gesagt, das hat auf individueller Ebene keinen Sinn. Wohl aber legt sie fest, dass die Löhne, die in einer Betriebsvereinbarung oder betrieblichen Übung, die in einem Unternehmen gelten, auch für die überlassenen Arbeitskräfte gelten müssen.

Das macht sehr viel Sinn. Das ist in Österreich momentan nicht der Fall. Wir haben das nur auf der Kollektivvertragsebene. Und im Arbeiterbereich im Leiharbeiterkollektivvertrag haben wir Aufschläge, weil wir wissen, dass in manchen Branchen die Kollektivverträge bis zu 20% überzahlt werden. Dann schauen wir natürlich, dass das die Leiharbeiter auch bekommen. Das ist aber ein ziemlich grobes System.

Insofern haben wir einen ziemlichen Umsetzungsbedarf, weil in Österreich diese betrieblichen Lohnvereinbarungen nun für verbindlich erklärt werden müssen. Dafür haben wir aber drei Jahre Zeit. Da kommt auf die Gewerkschaften ein neues Druckmittel zu. Wenn sie den Herrn Flenreiss auf diese Frage dezent ansprechen, wird er wahrscheinlich etwas nervös werden.

Da es nun eine europäische Richtlinie ist, muss Österreich etwas tun.

MR: Sonst gibt es Probleme?

SR: Ganz genau. Momentan gibt es eine Ausnahmeregelung, die meiner Meinung nach aber nicht greift. Wir haben zwar unbefristete Verträge, bezahlen aber die Stehzeiten nicht. Das ist gerade in den Kinderschuhen, die ist gerade im Dezember beschlossen worden. Mein Beitrag dazu wird sein, wissenschaftliche Beiträge zu publizieren, die die Inhalte festlegt und den Umsetzungsbedarf festschreibt, damit keine krausen Theorien auftauchen, dass Österreich nichts tun muss.

MR: Auch für die Wirtschaftskammer wird das wichtig sein, wie sie damit umgehen müssen.

SR: Ohne Frage! Wir werden ohne Zweifel in den nächsten zwei, drei Jahren eine Novellierung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes haben und wir werden von Gewerkschaftsseite her nicht nur die Umsetzung sondern auch eine Reihe anderer Wünsche anmelden.

MR: Wie lautet ihre Prognose für die Zeitarbeit?

SR: Also meine Vision für die Zeitarbeit ist, das können sie auch im Buch vom Herrn Flenreiss nachlesen, ist, dass sich die Branche dazu entwickelt, die Spezialisten für schnelles Eingreifen zu sein. Sie haben ein großes Problem in ihrer Produktion, weil irgendeine Maschine abgestürzt ist oder weil eine Grippewelle die halbe Belegschaft dahingerafft hat, und wir haben die Spezialisten, die sich schnell in ihrer Produktion einfinden. Hochqualifizierte Leute, die gut darin sind, zu schauen, wie wird bei ihnen produziert, auf was muss ich aufpassen, die das ganz schnell können.

Dann sind das aber gut bezahlte Leute, die rund ums Jahr beschäftigt sind und wenn man gerade keinen Einsatz für sie hat, dann ist das kein Problem, müssen wir sie auch in der Stehzeit durchfinanzieren. Denn in Wahrheit sind das die Besten, um ein Problem wieder rasch in den Griff zu bekommen.

Das ist meilenweit entfernt von dem, was wir heute tun. Das Unternehmen sagt, jetzt geht es wieder bergauf, ich möchte nicht wieder selbst Leute einstellen, schickt mir halt irgendwen. Oder das nächste Unternehmen sagt, ich suche mir Leute gar nicht aus und

nehme nur Leiharbeiter. Und dann schaue ich sie mir an und wer sechs Monate brav war, den nehme ich dann vielleicht.

Ich fürchte, dass die Branche den Wandel zu dieser Vision nicht nehmen wird, denn das ist ein viel heikleres und schwierigeres Geschäft, nicht annähernd mit diesem Volumen.

Und ich nehme eher an, dass Leiharbeit brav weiter in den bisherigen Bereich trotten wird. Beim nächsten Wirtschaftsaufschwung wird allen Unternehmen die Angst vor dem Abschwung noch in den Knochen sitzen und die werden erst recht schauen, dass sie nur Leiharbeiter einstellen. Und das werden wir ihnen so schwer wie möglich machen, so wie bisher.

MR: Mit der Frau Albert habe ich auch über die betriebsinternen Überlassungsfirmen gesprochen. Sie hat gesagt, es gibt mit denen keine großen Probleme.

SR: Das sind ja auch „High-End“ - Überlasser. Klar, wenn ich bei Siemens oder bei der VOEST unter den vielen Unternehmen auch ein Überlassungsunternehmen habe, dann ist das gewerkschaftlich gut im Griff, wohl organisiert. Dann arbeitet das in einem Konzern, der sich nicht bedient.

Dort sind die solidesten Arbeitsverhältnisse, dort wird am saubersten gezahlt, werden alle Vorschriften eingehalten, aber auch dort gibt es die „Hire und Fire“ –Praxis. Auch dort passiert das ganz locker, dass, wenn ein Auftrag wegbricht, gleich die Leute entlassen werden. Das wird sich ändern müssen. Davon bin ich überzeugt, dass wir in zehn Jahren ein klares gesetzliches Regelwerk haben werden, das es einfach unmöglich macht zu sagen, jetzt ist der Auftrag zu Ende, bitte unterschreibe mir da eine Kleinigkeit und damit ist die Sache vorbei. Auch mit den einvernehmlichen Auflösungen werden wir „abfahren“ daran arbeite ich seit zwei Jahren auf friedlicher Ebene. Jetzt haben die ersten Prozesse angefangen, weil die Arbeitskräfteüberlasser das nicht recht hören wollen. Die Novelle des AKÜ-Gesetzes wird die nächste Chance sein und da bin ich mir sicher, da werden wir etwas dagegen tun. Auch wenn wir es nicht ganz verbieten werden, wir werden es weitgehend erschweren. Was ich verhindern will, ist die Synchronisation von Arbeitsverhältnis und Einsatzdauer. Da muss einfach ein durchgehendes Arbeitsverhältnis bestehen und wenn einmal drei Wochen Stehzeit sind, dann sind das eben drei Wochen Stehzeit. Das gehört zum Geschäftsrisiko, und wenn ich das Risiko nicht tragen will, dann bin ich kein Arbeitskräfteüberlasser, dann bin ich ein Arbeitsvermittler. Das ist ein anderer Job. Das ist sicher der große Konfliktpunkt, den wir noch ungelöst haben, der noch auf

unserer Agenda steht. Natürlich werden wir auch schauen, dass wir das Haus auf verschiedenen Ecken anzünden.

MR: Frau Albert hat auch angemerkt, dass die Arbeitskräfteüberlasserfirmen weltweit stärker werden. Sie haben ja auch einen eigenen Verband: die CIETT. Wie viel merkt man davon in Österreich?

SR: Die nehmen in Österreich keine exponierte Stellung ein, da die Arbeiterkammer das Recht hat zu beantragen, dass die Konzession entzogen wird, wenn man ein Unternehmen bei Verstößen erwischt. Es gibt aber keine Firma, die man nicht bei Verstößen erwischt. Daher sind die in Österreich ein bisschen vorsichtig. Wir halten bei zwei Prozent der gesamten Beschäftigten, die Leiharbeiter sind. Das bedeutet international eine geringe Zahl. Aber das bedeutet, dass, wenn Europa wirklich diese Flexicurity-Strategie ernsthaft anwenden will, dann ist das das Exerzierfeld. Flexibler als das geht es schon nimmer, wo bleibt die Security? Das ist genau das, was wir die EU-Kommission gefragt haben, was zu dieser Richtlinie geführt hat, die mit der Stabilität von Arbeitsverhältnissen überhaupt nichts zu tun hat. Da geht es um Bezahlung, Ausbildung, alles wichtige Sachen, aber es geht noch nicht um die Beständigkeit und das, denke ich, werden wir die Kommission und den Rat weiterhin fragen.

Wenn ihr das wollt, wo bleibt der Security-Teil. Wenn ihr es auf diesem Gebiet europaweit nicht „bringt“, dann braucht ihr über Flexicurity auch nicht mehr reden.

MR: Es fällt mir auf, dass die Arbeitskräfteüberlasserfirmen immer stärker werden, aber die Betriebsräte in den Überlassungsfirmen sehr schwach organisiert sind.

SR: Das ist ein furchtbarer Job. Da sitzen sie als Betriebsrat irgendwo am Ring in der Konzernzentrale und die Arbeitskräfte sind an 1700 Firmen in der Welt verstreut. Die können sie einzeln besuchen, wenn sie lustig sind und viel Zeit haben. Alleine eine Betriebsratswahl, wir schlagen den Zettel in der Konzernzentrale an und dort kommt keiner hin, im ganzen Jahr nicht. Wenn überhaupt sehen sie einen Betreuer. Das meiste läuft über Telefon und SMS und sie schicken einmal die Woche die Liste ein, wo ihre Stunden unterschrieben worden sind. Also da passen die Gesetze in vielen Punkten noch nicht. Aber das ist nicht nur bei uns so. Das ist ein unmöglicher Job, eine gewerkschaftliche, betriebsrätliche Betreuung von Leiharbeitern.

Das kann man nur über die Betriebsräte machen, die dort arbeiten. Deswegen war das in der Vergangenheit so schwierig, wenn die sagen, um die kümmern wir uns nicht, denn das sind die Bösen! Dann kann man gar nichts mehr machen.

MR: Das habe ich selber auch erlebt, als ich beim Maschinenring war, als ich noch am Bau gearbeitet habe. Einmal habe ich den Betriebsrat gefragt: „Kannst du mich auch vertreten?“ Da hat er geantwortet: „Was willst du eigentlich von mir? Du bist zweieinhalb Monate da und du bist mein Ruin und der von der Firma!“

SR: Wann war das?

MR: 2003 im Sommer.

SR: Ich hoffe, den haben wir in seinem Denken auch schon umgedreht. Das ist klassisch die alte Denkweise, der überlassene Arbeitnehmer als Feind. Da haben wir sehr viel gewerkschaftsintern versucht, auch mit Schulungskursen und Diskussionsveranstaltungen die Betriebsräte von den Überlassern und den Beschäftigten zusammen zu bringen, um einfach klares Bewusstsein zu schaffen, dass man immer verliert, wenn man die Leute spaltet. Ich glaube, da ist schon etwas vorwärts gegangen.

Aber da könnte die Regierung auch etwas machen, das ist nicht nur unser Job.

MR: Ich werde diese Situation nie vergessen, denn ich hätte geglaubt, die sind froh, dass ich arbeite, doch...

SR: Na klar, der sagt, normal hätten wir einen fix eingestellt, den hätte ich als Gewerkschaftsmitglied geworben. Da hätte ich gewusst, dass der wieder kommt, was in der Baubranche sowieso schwierig ist. Das war am Anfang durchgängig das Gefühl. Sicher auch noch aus der Zeit der Gewerkschaften, wo wir selber gesagt haben, verbieten wir es! Aber das ist 15 Jahre her.

Solche Dinge umzusetzen braucht einfach viel Zeit. Aber ich glaube, da sind wir in den letzten drei Jahren seit wir den Kollektivvertrag haben, inzwischen sind es schon wieder sechs Jahre, einen großen Schritt vorwärts gekommen. Dann freuen sich alle über den Kollektivvertrag, aber das braucht auch wieder Zeit, bis alle ihre Verhaltensweise ändern.

MR: Die Veränderung ist für mich ebenso interessant. Es ist schon spürbar, dass manche Arbeitnehmer sagen, dass sie sich dem Überlasser zugehörig fühlen und nicht dem Beschäftiger.

SR: Dieses professionelle Bewusstsein für das schnelle Eingreifen gibt es natürlich schon.

Noch wichtiger ist aber, dass die Leiharbeiter aus der Resignation herauskommen. Das sind vielfach Menschen, die aufgegeben haben. Einen „gscheiden“ Job finden sie nicht mehr. Und wenn du das tust, dann engagierst du dich nicht mehr für die Interessenvertretung. Die haben mit dem Berufsleben abgeschlossen. Dann nimmst du, was du bekommst und ziehst den Kopf ein und unterschreibst alles. Diese Situation betrifft einen hohen Anteil der Zeitarbeiter, leider.

Ich verstehe noch jene, die sagen, ich möchte so schnell wie möglich raus aus dieser Branche. Aber das steht dem noch nicht im Wege, dass ich sage, solange ich da bin, schaue ich dass da auch angemessen gezahlt wird. Wenn die Arbeitsbedingungen stimmen, geht es ja nicht immer nur ums Geld. Aber wenn du wirklich resigniert hast, weil du schon hundert Bewerbungen geschrieben hast und dann bekommst du die „Hackn“ beim Trenkwalder, dann sagst du, es wird nichts mehr besser werden, und nach drei Monaten sagen die: „Unterschreiben Sie da!“, und die sagen, wir rufen wieder an in zwei Monaten. Und dann rufen sie wirklich an, und sie haben dann wieder eine Arbeit beim Trenkwalder und das geht fünfmal so. Dann gibst du irgendwann auf und sagst für mich wird es nichts anderes mehr geben.

MR: Ich habe auch die Erfahrung gemacht, dass ostdeutsche Arbeitskräften bei der Baufirma verstärkt angeheuert wurden.

SR: Da hat es eine gewisse Zeit einen massiven Zustrom gegeben. Das hatte auch damit zu tun, dass es in Deutschland eine schwindlige Scheingewerkschaft einen Tarifvertrag mit einem Stundenlohn von fünf Euro abgeschlossen hat und damit das deutsche Tarifniveau unterlaufen hat. Die Arbeiter sind dann sehr gerne nach Österreich gekommen.

Wir haben dann im Kollektivvertrag verankert, dass es ein Menschenrecht ist, einmal in der Woche nach Hause zu fahren und zwar auf Kosten des Arbeitgebers. Weil das relativ

hohe Reisekosten verursacht hat, ist das ein bisschen abgeebbt. Das wird auch mit der Verbesserung des deutschen Arbeitsmarktes zu tun haben, die in den letzten zwei Jahren gegriffen hat. Mal schauen, wie es sich jetzt weiter gestaltet. Aber der Zustrom deutscher Arbeitskräfte war eine Zeit lang massiv, das waren seltsame Zustände. Die Arbeiter sind sogar mit ihrem Wohnwagen gekommen und haben ihn aufgestellt. Sie haben nicht gleich beim Hochofen schlafen müssen wie in der Tschechischen Republik, aber fast so.

MR: Somit wären meine Fragen beantwortet.

SR: Fein.

MR: Danke für ihre Zeit.

Transkription des Interviews mit Gerhard Flenreiss am 15.01.2009

Ort: Büro MediCare, Pestalozzigasse 4, 1010 Wien

Zeit: 09:40 – 11:30

MR= Moser Reinhard

FG= Flenreiss Gerhard

Abkürzungen:

AKÜ	Arbeitskräfteüberlassung
AKÜ-KV	Arbeitskräfteüberlassungs-Kollektivvertrag
AMS	Arbeitsmarktservice
Anm.	Anmerkung
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
BV	Betriebsvereinbarung
HR	Human Resources
KV	Kollektivvertrag
ZA	Zeitarbeit

MR: Ich habe zwei Blöcke, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und den Kollektivvertrag. Zu Beginn würden mich die prinzipiellen Standpunkte zur Arbeitskräfteüberlassung interessieren. Wie schätzen Sie das ein, wie sehen Sie das aus ihrer Perspektive. Sie sind Leiter von MediCare und waren vorher Geschäftsführer von Manpower.

FG: Als jemand, der zwanzig Jahre das Geschäft betreibt, ist mein Standpunkt nicht sehr überraschend. Für mich überwiegen die Chancen gegenüber den Risiken. Die Zeitarbeit hat jede Menge Vorteile, die in der ganzen Diskussion immer wieder betont werden. Die Einstiegsfunktion in den Arbeitsmarkt, das Bereitstellen von Arbeit nach den Bedürfnissen der Arbeitnehmer in ihrer individuellen, momentanen, persönlichen Situation. So wie Sie es mit der Geringfügigkeit haben, gibt es genügend andere Gruppen, für die Zeitarbeit eine

echte Alternative ist, um ihr Lebensmodell zu leben. Wir wissen aus Studien aus 2006/2007, dass ca. ein Drittel der Zeitarbeiter bewusst Zeitarbeit ausübt und nicht als Alternative zu etwas oder als notgedrungene Maßnahme, sondern die wollen das so. Das ist ein betriebswirtschaftliches Instrument zur Erfolgssicherung im Sinne einer Wettbewerbsstärkung und eines zielgerichteten Kostenmanagement ist, ist auch keine Frage. Alles das ist sattem bekannt.

Den Unterschied macht nur, ob ich die Risiken, die dahinter stecken, stärker gewichte oder weniger stark gewichte. D.h. das Glas ist entweder halb voll oder halb leer. Das sind dann teilweise mühsame Diskussionen mit der Arbeitnehmervertretung, wo wir das halbvolle Glas sehen und die andere Seite eher das halbleere Glas sieht. Gewisse Risiken entstehen auch nur dann, wenn ich ein Mindestmaß an Ethik vermissen lasse, wenn ich ein Mindestmaß an ökonomischer Vernunft vermissen lasse und wenn ich das System so ausreize, dass es irgendwo mühsam wird. Wenn ich das auf eine vernünftige Art und Weise mache, dann sind die Risiken persönlich als auch betriebswirtschaftlich als auch gesamtwirtschaftlich akzeptierbar. Dass es wechselnde Beschäftigungsorte gibt, ist systemimmanent. Das werden wir nicht weg bekommen. Die Frage ist die, wie gehe ich damit um. Ich kann das halbwegs sozial verträglich machen, oder ich kann das beinhaltet durchziehen.

Persönlich bekenne ich mich zu einer sozialen Marktwirtschaft und zu einer sozialen Betriebswirtschaft. Ich bin damit nicht immer einer Meinung mit meinen Branchenkollegen, aber okay, das gilt für jeden Unternehmer. Es gibt welche, die sozialer agieren, und welche, die weniger sozial agieren. Deswegen sehe ich Zeitarbeit grundsätzlich nicht als Gefahr sondern als Chance, die man nutzen muss. Und bei den Nachteilen muss man schauen, wie man sie in den Griff bekommt.

MR: Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz ist schon ein Ausdruck um die Nachteile in den Griff zu bekommen und in Folge der Kollektivvertrag. Ich habe dies im Buch vom Remo Sacherer und Bernhard Schwarzer gelesen, die zum Arbeitskräfteüberlassungsgesetz einen Kommentar verfasst haben.

In diesem Buch steht, dass es im Groben 80.000 LeiharbeiterInnen vor dem Gesetz gegeben haben soll (Sacherer, Remo; Schwarzer, Bernhard: Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, Wien 2006, S.17, Anm. MR) und das erst durch das Gesetz wieder viele Leute aus der Regelung hinausgefallen sind.

FG: Das halte ich für eine sehr mutige Aussage. Wir stehen heute bei ungefähr 80.000, 90.000. Das halte ich nicht für sehr wahrscheinlich. Ich kann mich erinnern, dass wir in der ersten Stichtagserhebung 4.000 gezählt haben. Das ist ein Faktor von zwanzig!

MR: Das ist mir einfach aufgefallen. Laut meinen Informationen kommt man heute zu einer Zahl von 80.000. Das hat für mich im Vergleich unrealistisch geklungen. Darum wollte ich fragen, wie Sie das sehen.

FG: Damals war der ganze Bereich ungeregt. Entstanden ist die Zeitarbeit in Österreich aus dem Anlagenbau heraus. Ich kann mich erinnern, mein erster Chef in der Zeitarbeit, der damalige Eigentümer des Unternehmens bei dem ich begonnen habe, war selbst ein Metallfacharbeiter, der auf Montage gearbeitet hat. Der war damals in seinen jungen Jahren, als er noch Montagen gemacht hat, schon als Zeitarbeiter unterwegs. Früher hat man das Fremdmonteur genannt. Der war schon als Fremdmonteur in der Tullner Zuckerfabrik, in der Zementfabrik in Mannersdorf etc. Das Prinzip hat es früher auch schon gegeben, nur hat man das anders genannt. Im Anlagenbau hat sich das dann durchgesetzt und hat sich ausgebreitet in Richtung Brückenbau, Baugewerbe, Baunebengewerbe, etc.

Traditionellerweise ist der Bau sehr kreativ Vertragsverhältnisse zu gestalten, dass es kostengünstig wird. Genau in diesem Bereich sind die Probleme entstanden. Wenn wir uns erinnern an den, der selber als Künettengraber unterwegs war...

MR: Hofer!

FG: Danke. Es war die Baubranche, die die Probleme verursacht hat. Für mich ist es ein Treppenwitz, dass es gerade in der Baubranche, eine der am besten gewerkschaftlich organisierten Branche, die größten Probleme gegeben hat.

Fakt ist, dass aus diesem Problembereich der Konflikt entstanden ist. Es ist auch heute noch die Baubranche der Bereich, wo die größten Konflikte entstehen. Neue Selbstständige und so weiter. Auf jeden Fall war dann die Diskussion, wie geht man damit um? Und naturgemäß in den späten 70er, frühen 80er Jahren, wo Österreich stark sozialdemokratisch

geführt war und die politische Diskussion determiniert war, war ganz klar: Das schaffen wir ab, das brauchen wir nicht, das wollen wir nicht! So ist das dann ins Laufen gekommen, dass die Wirtschaftskammer und die Unternehmerverbände gesagt haben, ganz so einfach kann es auch nicht sein. Erstens brauchen wir das, zweitens wollen wir das! Es war schon damals eine sehr heftige Diskussion, in die ich persönlich noch nicht involviert war in den frühen 80ern, wo es aber sehr heftig zur Sache gegangen ist um einen Kompromiss zu finden und das AÜG zu schreiben. Das AÜG, wie es heute da steht, ist ja nach wie vor ein Schutzgesetz für die überlassenen Arbeitskräfte, das meiner Meinung nach heute nicht mehr zeitgemäß ist. Nicht der Schutzgedanke für die Zeitarbeiter, sondern wie das Gesetz momentan dasteht.

Es ist das klassische Ergebnis einer sozialpartnerschaftlichen Diskussion. Es strotzt vor Kompromissen, es strotzt vor unklaren Formulierungen, es strotzt von Ausnahmen, die so in der Form nicht unbedingt nachvollziehbar sind. Denn warum muss ich für konzerninterne Überlassung Ausnahmen schaffen, warum muss der ganze landwirtschaftliche Bereich ausgenommen bleiben. Man hat daran herumgedoktert, aber eigentlich ist es nicht mehr zeitgemäß. Die Formvorschriften, was darf in einem Dienstvertrag drinnen stehen, was nicht, warum darf es keine Befristung geben... Es ist halt das, was es ist. Zum damaligen Zeitpunkt war es natürlich ein enormer Fortschritt. Ich kann mich noch erinnern, wie das in Kraft getreten ist. Das war die Zeit, als ich in die Branche eingestiegen bin, als es darum gegangen ist, was bedeutet das jetzt in der Praxis. Viele Formulierungen des AÜG kann man nur aus dem zeitlichen Kontext verstehen, nämlich die Definition, was ist Arbeitskräfteüberlassung. Das klingt, wenn man es heute liest, völlig bescheuert, überformuliert, kompliziert. Aber damals war es der Versuch aus diesem Korsett herauszukommen. Es gab viele Arbeitgeber, die sich durch dieses Gesetz eingeschränkt gefühlt haben und die auch wirklich in ihrer bisherigen Tätigkeit eingeschränkt wurden. Es gab schon kreative Modelle: Man hat den Mitarbeiter nicht angestellt, sondern man hat gesagt: „Du bekommst keinen Stundenlohn, sondern pro Laufmeter Schweißnaht bezahlt. Wenn du ein Depp bist und nichts arbeitest, dann ist das dein Problem.“

Ähnlich wie heute mit den Neuen Selbstständigen. Die Geschichte wiederholt sich immer wieder. Das ist immer wieder amüsant zu beobachten.

MR: Das ist ganz interessant. Ich möchte in die Arbeit beide Seiten der österreichischen Sozialpartnerschaft hineinbringen und da gehören beide Seiten nun mal dazu. Letztendlich kann man nur gemeinsam eine Entscheidung finden. Manchmal kommt es mir vor, als wäre das der kleinste gemeinsame Nenner.

FG: Die Problematik in der Sozialpartnerschaft, und das ist jetzt meine persönlich Erfahrung nach zehn Jahren. Die Sozialpartnerschaft kann sehr, sehr gute Ergebnisse zustande bringen wie den KV, ohne Eigenlob betreiben zu wollen, wenn man ein gemeinsames Ziel hat. Hat man kein gemeinsames Ziel, dann wird nur Schrott produziert. Beim AÜG hatte man kein gemeinsames Ziel. Die eine Seite wollte es abschaffen, die andere Seite wollte so viele Freiheiten wie möglich. Dann kommen faule Kompromisse raus. Beim KV war es anders. Bei der zweiten KV-Runde haben beide Seiten gesagt: Wir wollen den KV! Da greife ich jetzt ein wenig voraus.

Wir haben jetzt das AÜG gehabt, wie implementieren wir das, was machen wir damit. Da gab es eben Betriebe zur damaligen Zeit, die aus dem Anlagenbau gekommen sind. Die haben wenig Probleme gehabt, denn die waren sich bewusst, wenn ich gute Facharbeiter haben will, dann muss ich denen sowieso zahlen, was sie gewohnt sind. Dann muss ich ihnen einen Stundenlohn zahlen, der üblich ist, dem muss ich das Quartier zahlen, wenn ich ihn wohin schicke, dem muss ich das Werkzeug mitgeben usw. Die haben noch die wenigsten Probleme damit gehabt. Für mich war das die goldene Zeit der Zeitarbeit vom Ende der 80er, Anfang der 90er bis Mitte der 90er Jahre. Da war das Rekrutieren noch relativ leicht. Die Firmen haben begonnen restriktiver Personal aufzunehmen. Es war ein Arbeitskräfteangebot am Markt, das war im Vergleich zu heute sehr gut, qualitativ als auch quantitativ.

Es war damals der Anfang der Ostöffnungen, wobei der österreichische Arbeitsmarkt noch toleranter war gegenüber den Polen, die in den 80er Jahren geflüchtet sind oder eben auch den Ungarn, die nach 1989 gekommen sind. Es war damals ein bisschen entspannter als heute.

Das Problem mit dem AÜG hatten jene, die sich als Zeitarbeitsunternehmen neu erfunden haben. Es war die Zeit, in der Manpower, Adecco in Österreich begonnen haben, die keine handwerkliche Historie hatten, sondern die als Businessmodell definitiv Zeitarbeit hatten mit einem Modell, das von „herausßen herein“ getragen wurde.

Diese Arbeitskräfteüberlasser hatten mehr Probleme, weil sie sich plötzlich völlig neu orientieren mussten.

Der Trenkwalder kam aus dem Angestelltenbereich, technisches Büro, und ist erst durch die OMV sukzessive in diesen Markt eingestiegen. Der ist zwar auch vom Anlagenbau indirekt gekommen, hatte aber keine handwerkliche Historie.

Welche Möglichkeiten hat man? Da hat man versucht das auszureizen.

Der Trenkwalder war einer der ersten, der aggressiv in die Expansion gegangen ist und aggressiv in die Akquisition gegangen ist. Dort hat man versucht kreative Möglichkeiten zu finden. Und da hat man die Grenzen angetestet.

Ich kann mich noch erinnern, im Philips-Werk in Lebring. Dort hat man versucht Kosten zu senken, indem man den Zeitarbeitern möglichst wenig gezahlt hat. Da war es dann tatsächlich so, dass der Zeitarbeiter 40-50 Prozent weniger verdient hat als der Stammarbeiter. Das war sozial unverträglich. Das explodiert!

Es gab damals schon die Betriebe, die gesagt haben, das wollen wir nicht. Und andere haben gesagt, schauen wir, was geht. Das ist nicht immer gut gegangen. Lebring war ein Klassiker, das hat letztendlich nicht funktioniert. Das war die Zeit, in der die Branche versucht hat sich zu finden, als keiner wirklich gewusst hat, was bedeutet das jetzt.

In der betrieblichen Praxis bekommst du ein Gesetz hingeknallt. Wenn du Funktionär bist, bist du noch privilegiert, weil du in die ganze Vorfelddiskussion miteingebunden bist. Du hast Einblick, was könnte damit gemeint sein, oder was ist tatsächlich damit gemeint.

Wenn du heute als Betrieb hingeknallt bekommst, es ist auf das ortsübliche Entgelt Bedacht zu nehmen, auf das kollektivvertragliche Entgelt Bedacht zu nehmen. Was heißt das? Da stehst du als Staatsbürger da, egal ob als Unternehmer oder nicht, und denkst dir: Und jetzt? Was ist ein ortsübliches, angemessenes Entgelt?

Das waren die typischen faulen Kompromisse der Sozialpartnerschaft, als man sich über das Ziel nicht einig war und daher hat man gesagt, wie kann man das formulieren, damit beide Seiten zustimmen. Aber jeder hat weiterhin seine Ziele verfolgt. Das war die große Problematik, die es mit dem AÜG gegeben hat. Die Arbeitgeber haben weiterhin ihr Ziel verfolgt möglichst liberal zu sein und die Arbeitnehmer haben weiterhin ihr Ziel verfolgt, das so eng wie möglich zu stecken. Dadurch waren die Konflikte vorprogrammiert.

MR: Da hat es dann auch die Klagen gegeben aufgrund des Paragraph 10 mit dem ortsüblichen Entgelt.

FG: So ist es. Am Anfang war es so. Zuerst hat man versucht alle „einzufangen“ und das Gesetz in groben Zügen zu implementieren. Grob gesagt, von 1988 bis 1994/95 hat man versucht das AÜG zu implementieren und eine Struktur hinein zu bringen. Parallel dazu begann die Filialisierung der Zeitarbeitsunternehmen, was eine relativ neue Tendenz war, und plötzlich ist das Ganze volumenmäßig explodiert. Man hat eigentlich nicht mehr auf das AÜG geachtet, sondern darauf, wie ich die Leute her bekomme, die mein Kunde braucht. Das war die Zeit, in der man sowieso für gewisse Qualifikationen den Marktpreis bezahlt hat, der weit über dem Kollektivvertrag gelegen ist, speziell bei den Elektrikern, bei den Metallfacharbeitern.

Nur die untere Qualifikationsstufe war jene, die unter Druck gekommen ist.

Und dann war die Frage, was ist das angemessene, ortsübliche Entgelt. Da gab es dann wilde Diskussionen mit den Gewerkschaften und da gab es diese Feststellungsklagen. Was ist das angemessene und ortsübliche bzw. was ist das kollektivvertragliche Entgelt. Da gab es vom OGH das sehr wesentliche Urteil, dass der Anspruch des überlassenen Dienstnehmers nur auf den kollektivvertraglichen Lohn des Beschäftigers besteht, nicht auf den IST-Lohn.

Das war damals das große Match: KV-Lohn oder IST-Lohn. Da wurde vom OGH festgesetzt, KV-Lohn ist der Maßstab. Meiner Meinung nach sachlich richtig. Der IST-Lohn wäre aus mehreren Gründen fachlich unrichtig: Zum einen spiegelt der IST-Lohn im Beschäftigterbetrieb deren Historie wieder und deren spezifische Situation, zum zweiten bin ich als Arbeitgeber, als Überlasser nicht Teil dieser Vereinbarung, zum dritten kann es, wenn ich Rechtssicherheit haben möchte, nur eine Regelung geben, die klar nachvollziehbar ist. Ich kann oft den IST-Lohn nicht feststellen.

Was ist der IST-Lohn? Wenn sich ein Arbeiter eine eigene Lohnerhöhung herausholt und der andere weniger hat, muss ich den Durchschnitt berechnen, muss ich das Höchste nehmen, muss ich das Niedrigste nehmen, dann gibt es ein innerbetriebliches Lohnschema. Den IST-Lohn festzustellen wäre unmöglich gewesen. Es gab in den unteren Instanzen den Versuch, den IST-Lohn als regionalen IST-Lohn festzustellen. Wie soll ich den feststellen können? Da gab es die Urteile, die von Juristen formuliert wurden, die nicht aus der Praxis kamen und zum anderen die ideologisch determiniert waren. Und das hätte in der Praxis

gar nicht funktioniert. Insofern ist das mit dem KV-Lohn die sachlich richtige Lösung. Damit war das auch vom Tisch.

Parallel dazu, weil es diese Auseinandersetzungen gab, wurden erste Gespräche zum KV geführt. Die Gespräche hat es allerdings schon früher gegeben. Die hatte es teilweise schon in den 80er Jahren gegeben, da wollte man mit uns als Arbeitgeber nicht verhandeln: Euch wollen wir nicht, euch brauchen wir nicht.

MR: Da war die Ablehnung zu groß!

FG: Ja. Die Ablehnung war derartig groß, dass keine Gesprächsbereitschaft vorhanden war. In weiterer Folge gab es nach dem AÜG Gespräche. Da waren die Metaller die ersten, die einzigen, die damals gesprächsbereit waren.

MR: Laut Herrn Schindler hat es einen Versuch 1992/93 gegeben, 1998 war der Beginn der ersten Runde der KV-Verhandlungen. Intern ist der erste Entwurf innerhalb der Wirtschaftskammer abgelehnt worden. Dann ist das Verhandlerteam getauscht worden und Sie sind dann ins Spiel gekommen. Wie ist das abgelaufen? Es sind ja beinharte Interessen, das verstehe ich. Die einen versuchen das Soziale ins Spiel zu bringen und die anderen sagen, schauen wir was geht! Da gab es doch auch Lobbys im inoffiziellen Bereich, die gesagt haben: „Was ihr da jetzt gemacht habt, das ist für uns nicht tragbar!“

FG: Wie so oft entstehen Mehrheiten erst durch den Widerspruch einer Minderheit. Die sind damals mit einem Verhandlungsergebnis zurückgekommen. Es waren damals noch die honorigen, eingesessenen Funktionäre. Die sind mit dem Ergebnis zurückgekommen und haben das vorgelegt. Jetzt muss man sagen, es gibt ein Bundesverhandlungsteam in der Wirtschaftskammer für die Kollektivvertragsverhandlungen, aber trotzdem muss jedes Bundesland, jede Fachgruppe zustimmen. Wenn die Mehrheit nicht zustimmt, passiert nichts. Und so war das damals auch. Interessant ist nur, dass das damalige Verhandlungsteam aus den Vertretern aus Oberösterreich, aus Wien bestanden hat und die das getragen haben. Interessanterweise waren es gerade die beiden Landesgruppen, die nicht „happy“ waren mit dem Ergebnis. Aber nicht so sehr, weil es zu sozial war, sondern weil es zu wenig spezifisch für unsere Branche war. Ich fange mit einem Industrie-KV nichts an, weil unser Geschäftsmodell und unsere Realitäten ganz andere sind. Deswegen

hilft mir das nichts. Ich brauche spezifischere Regelungen. Abgelehnt wurde es zum einen, weil es nicht spezifisch genug war, und zum anderen, weil es zu industrielastig war. Wir haben damals schon gesehen, wir haben einen großen Anteil im Gewerbe. Es wird alles außerhalb der Industrie immer mehr. Wenn man heute schaut, ist die Industrie nicht einmal die Hälfte, etwa ein Drittel und immer mehr Branchen kommen dazu. Das war damals schon absehbar. Daher waren wir mit dem Ergebnis nicht zufrieden und die Zustimmung wurde verweigert. Dann haben die Jungs entnervt aufgegeben und haben gesagt: „Dann soll es jemand anderer versuchen!“

Ich bin damals gebeten worden eine Arbeitsgruppe einzusetzen und anzuführen, die einen Entwurf erstellt, wie ein Kollektivvertrag nach unseren Vorstellungen aussehen könnte. Das war 1998/1999 und ich habe versucht völlig unbedarft an diese Sache heran zu gehen und habe ein Team aus den einzelnen Bundesländern zusammengestellt. Man muss dazu sagen, das ist jetzt auch schon wieder zehn Jahre her. Ich war für eine solche Aufgabe relativ jung. Ich war Anfang 30.

Warum lachen Sie?

MR: Das ist schon relativ jung!

FG: Ja. Ich bin überzeugt davon, dass sie mich gebeten haben auch ein Kompromiss war zwischen jenen, die gesagt haben: „Das wird nichts werden! Schicken wir irgendjemand in den Krieg!“

Dann gab es die andere Fraktion, die hat gesagt: „Der könnte das doch hinkriegen! Der ist unverbraucht! Der macht das nicht so schlecht in seinem Betrieb! Schauen wir mal!“

Ich kann mich noch gut erinnern, als ich das Team zusammengestellt habe und in die Fachgruppen in den einzelnen Bundesländern gegangen bin und gefragt habe: „Wen wollt ihr in die Fachgruppen schicken, wen wollt ich drinnen haben?“ Da habe ich nicht die Leute bekommen mit der größten Heimmacht in ihren Fachgruppen. Es waren schon teilweise Leute, die halt dort waren. Es waren aber ein paar sehr gute Leute dabei. Unsere Ausgangsfrage war: „Wie hätten wir es denn gerne?“ Wir schreiben unseren Wunsch ans Christkind, dass ein KV entsteht, mit dem wir leben können. Unsere Prämisse war: Keep it short and simple! Versuchen wir die nötige Flexibilität in den KV hineinzupacken und geben wir soviel soziale Sicherheit ohne dass unser Geschäft verunmöglicht wird.

Im Team hatten wir jemand vom Trenkwalder, wir hatten jemand von einem mittelgroßen Unternehmen, auch Kleinunternehmer. Es waren schon intensive Diskussionen, auch innerhalb unsere Gruppe, wo alle Aspekte vertreten waren. Die Hardliner, die gesagt haben, möglichst nichts „hineinschreiben“, und solche, die gesagt haben, das verstehe ich, da müssen wir einen Kompromiss finden!

Wir hatten dann einen Vorschlag, der aus unserer Sicht nicht so schlecht war. Es hat uns ungefähr zwei Jahre Arbeit gekostet diesen Vorschlag zu erarbeiten. In der Zwischenzeit ist die Auseinandersetzung mit den Gewerkschaften weiter gegangen. Wir haben das nicht in Ruhe ausgearbeitet, sondern wir hatten einen gewissen Druck von außen. Wir hatten ein Papier mit dem wir zur Gewerkschaft gegangen sind und gesagt haben: „Reden wir halt darüber!“

Bei der ersten, großen Verhandlungsrunde war ich noch nicht Bundesvorsitzender, sondern nur Chef dieser Arbeitsgruppe, quasi Verhandlungsführer. Vis a vis ist Herr Nürnberger gesessen, das war eine relativ kurze erste Runde, und er hat gesagt: „Was wollt ihr mit dem Papierchen da? Entweder wir reden über den Industrie-KV oder nichts!“ Dann hat es ein Wortgefecht gegeben und dann war die erste Runde schon wieder aus und wir haben uns vertagt. Und so haben wir uns langsam und mühsam an diese Sache herangearbeitet. Es war am Anfang schon einiges an Differenzen da, z.B. die Sache mit den Referenzlöhnen, wo wir schon sehr weit gehen mussten, damit wir zu einer Einigung gekommen sind. Denn das war am Anfang nicht wirklich ein akzeptables Regime. Nichtsdestotrotz haben wir es verstanden zu verhandeln und dann sind wir wieder dort, wenn man ein gemeinsames Ziel hat, dann findet man einen Weg dorthin. Es ist ja etwas gewesen, das der Realität relativ nahe kam, das hat auch die Gewerkschaft damals verstanden. Ein Arbeiter in einem Werk verdient einen höheren Stundenlohn als einer auf Montage. Das ist traditionell so. Der Monteur bekommt noch seine Diäten, Aufwandsentschädigungen, seine Zulagen. Das bekommt der Arbeiter im Werk nicht. Für uns war es ohne Kollektivvertrag gelebte Praxis, dass der Arbeiter, der als Dreher oder Ähnliches in einem Werk gearbeitet hat, einen höheren Stundenlohn gehabt hat als der Monteur.

Langsam kommt man zu einem sachlichen Kompromiss mit dem beide leben können. Keiner ist „happy“ damit, aber beide können damit leben. Und so ist es in manchen Punkten gegangen, z.B. auch dass wir im Kollektivvertrag drei verschiedene Dienstreisebegriffe haben. Das ist sachlich gerechtfertigt und notwendig gewesen. Das hat

im ersten Entwurf alles gefehlt. Deswegen ist er abgelehnt worden. Die Gespräche waren am Anfang hart aber fair, aber man hatte schon das Gefühl, dass man gegenseitig versteht und respektiert.

MR: Das ist doch die Grundlage.

FG: So ist es.

MR: Herr Schindler hat mich darauf hingewiesen, dass der zweite Entwurf um Längen besser war als der erste Vorschlag.

FG: Wir haben auch lange genug gearbeitet daran.

MR: Aus dieser Perspektive ist es auch verständlich, dass man sagte, es war gar nicht so schlecht, dass der erste Entwurf abgelehnt worden ist. Das war der erste Versuch und dann ist die Arbeit richtig losgegangen!

FG: Stimmt. Es gab vor unserer Arbeitsgruppe nie eine konzeptive Arbeit zu dem Thema „KV für uns“. Da haben wir tatsächlich Pionierarbeit geleistet und das war ein Punkt, der hat mich sehr motiviert zu sagen, wir haben die Möglichkeit etwas auf die grüne Wiese zu stellen, ohne Vorbelastung, so wie wir glauben, dass es sachlich richtig wäre. Das war schon gut. Im Prinzip hat man sehr viel und intensiv diskutiert. Man hatte auch die Möglichkeit, frei zu diskutieren. Insofern war der zweite Anlauf, der völlig unbelastet war, ein Segen oder ein Glück. Das stimmt schon.

MR: Das ist sehr interessant. Man muss erst die Ebene finden, dass man miteinander reden kann. Erst wenn die Gesprächsbasis da ist, wird man das schaffen. Es ist ja trotzdem eine Riesenarbeit.

FG: Die Schwierigkeit liegt ja nicht nur in der Abstimmung gegenüber den Sozialpartnern. Es ist mehr Aufwand in der eigene Kurie die Abstimmung zu finden als gegenüber der Gewerkschaft. Da sitze ich dort und verhandle. Ich habe sofort ein unmittelbares Feedback. Dann in die eigenen Reihen zu gehen, das ist das wirklich Mühsame. Dann kommen 17

verschiedene Diskussionsbeiträge und der Aspekt und der Aspekt, muss dass sein, warum haben wir das.

Die Verhandlungsteams waren am Ende mit dem Ergebnis zufrieden und hatten das Gefühl, wir haben da etwas Gutes, Epochales da aufgestellt. Innerhalb unserer Berufsgruppe war das nicht so. In den ersten zwei Jahren nach dem KV war mein Standing nicht unumstritten. Es gab sehr viel Widerspruch, Aggressivität und sehr viel negative Meinung: „Was brauchen wir den „Schmarrn“! Das macht alles nur teurer! Das wird uns vernichten! Das macht unser Geschäft kaputt! Jetzt müssen wir auch noch Referenzlöhne zahlen. Es war schon relativ heftig, wie dieser Kollektivvertrag am Anfang aufgenommen worden ist.

Da war nicht nur allgemeine Freude.

MR: Von Gewerkschaftsseite war allgemeine Zufriedenheit, ist mein Eindruck.

FG: Logisch! Bei uns war das überhaupt nicht so. Einige Leitbetriebe haben das begrüßt, es waren sehr viele Kunden von uns, die uns gefragt haben, ob es uns „gut“ geht. Die waren überhaupt nicht „happy“. Denn es war auf einmal ein Ordnungselement am Markt, d.h. das Preisband hat sich zusammengeschoben. Die, die besonders günstig angeboten haben, mussten plötzlich zu einem bestimmten Kostenpunkt ihre Preise anheben und damit war für uns leicht argumentierbar, warum ich einen gewissen Preis nicht mehr unterschreiten kann. Alle die darunter waren hatten ein Problem, und damit auch unsere Kunden. Ich habe viele Kundenverhandlungen geführt, wo mich viele Einkäufer gefragt haben: „Geht es Ihnen gut?“

MR: Das ist auch nicht so einfach?

FG: Nein, ist es nicht! Das muss man halt durchstehen. Man muss argumentieren, diskutieren. Ich habe mit den Kunden gestritten und geschrien. Ich war auch bei den Verhandlungen zum KV nicht friktionsfrei. Da muss man dafür einstehen, wovon man überzeugt ist.

Wenn wir von Politikwissenschaft reden, ist das irgendwo die Spannung, mit der man als Funktionär lebt. Auf der einen Seite die Interessenvertretung derer, die einen gewählt haben, aber gleichzeitig auch die Verantwortung, die man mit dieser Position verbindet, für

die Zukunftsgestaltung. Da muss ich mich manchmal davon emanzipieren, was meine Mitglieder, meine Wähler mehrheitlich meinen.

Wo ziehe ich persönlich als Funktionär die Grenze zwischen dem Populismus oder dem unbedingten reinen Demokratieverständnis, dass ich nur das umzusetzen habe, was die Mehrheit meiner Wähler oder die in den Gremien wollen, oder wie weit muss ich mich davon entfernen, weil ich sage, ich habe eine Verantwortung in der Funktion und ich muss das vorschlagen oder beschreiten oder betreiben, von dem ich entweder weiß oder überzeugt bin, dass es richtig ist. Und der KV war so ein Schnittpunkt, dass ich sage, da muss man in manchen Fällen den richtigen Weg gehen und nicht den, den die Mehrheit will. Da liegt für mich einiges an Philosophie, an Lebenseinstellung, an Werthaltung, an Verständnis drinnen, wie ich eine solche Funktion ausübe. Ich weiß nicht, ob ihr diese Frage in eurem Studium diskutiert habt. Ich stehe oft vor dem Dilemma reine Interessenvertretung zu betreiben oder eine gute Politik zu machen.

MR: Ich habe einige Seminare zur Demokratiequalität besucht und wir haben diesen Punkt diskutiert: Mache ich reine Klientelpolitik oder denke ich langfristig?

FG: Da geht es aber nicht nur um reine Klientelpolitik.

MR: Es ist sehr schwierig! Man könnte öfters meinen, wie es in der Politik alltäglich ist: Da fehlt der Leitfaden! Wir haben das diskutiert, aber eine Patentlösung haben wir natürlich auch nicht gefunden.

Aber ich sehe das folgendermaßen, dass man sich überlegen muss, welche Konsequenzen mein Handeln langfristig hat, und nicht darauf achtet wann die nächsten Wahlen sind.

FG: Aber andersrum gefragt: Kann ich mich als Funktionär hinstellen und sagen: „Leute, ihr seid im Irrtum!“

MR: Ja! Auf jeden Fall!

FG: Natürlich kann ich, aber wie lange? Wer macht das?

MR: Das kann ich nur schaffen, wenn ich intern stark aufgestellt bin. Sie haben sich doch eine Interessengemeinschaft aufgebaut ohne die Sie keine Chance gehabt hätten. Sie haben

sich selber eine Lobby aufgebaut mit den Gedanken: Der KV ist gut! Der KV ist richtig! Den setzten wir durch auch innerhalb, auch wenn jetzt noch so ein starker Widerspruch kommt!

Sie werden sich da Gedanken gemacht haben, wie baue ich das auf? Sie werden sicher einmal dagesessen sein bei den Verhandlungen und gedacht haben, bei dem und bei dem Punkt werden mich meine Mitglieder in der Luft zerreißen!

Das ist sicher nicht einfach mit dem Bewusstsein etwas abzuschließen, von dem ich annehme, dass ich in den eigenen Gremien Probleme bekommen werde, auch wenn ich weiß, dass ich starke Leute an meiner Seite habe. Sie haben das irgendwie schaffen müssen.

FG: Es sind mehrere Punkte zusammengekommen. Der erste war, dass wir unseren Entwurf erarbeitet haben unter Einbeziehung aller. Das, was der Arbeitgebervorschlag war an die Gewerkschaft, ist etwas gewesen, das von allen Teilgruppen gestützt war.

Zweitens bin ich in die Verhandlungen hineingegangen als neugewählter Bundesvorsitzender. D.h. ich hatte auf jeden Fall eine Funktionsperiode von fünf Jahren, wobei ich jetzt am Anfang stand und gesagt habe: „Okay! Wenn ich das jetzt mache, dann habe ich fünf Jahre Zeit das Durchzutragen und Durchzukommunizieren.“ Drittens war es schon eine Situation, in der wir auch intern intensiv kommuniziert haben: „Da schaut her Jungs! Das war das Ergebnis der letzten Verhandlungsrunde. Da müssen wir nachgeben, da werden wir die Lösung so oder so finden.“

Auch mit der Gewerkschaft haben wir natürlich kommuniziert. Prinzipiell war es ein Verhandlungsprozess von eineinhalb Jahren.

Die Kommunikation über diese Arbeitsgruppe hat weiterbestanden. Das Verhandlungsteam war nominell kleiner als das offizielle Verhandlungsteam, aber die Arbeitsgruppe hat nach wie vor bestanden. D.h. nach jeder Verhandlungsrunde sind wir in die Arbeitsgruppe gegangen und über diese Arbeitsgruppe, die diesen Vorschlag „comitted“ hat, ist das wiederum in die Fachgruppen rausgetragen worden, ebenfalls mit einem positiven Spin. In den dortigen Arbeitsgruppen, die sehr regional und lokal sind, ist das dann mit mehr oder weniger Begeisterung oder Zustimmung aufgenommen worden.

Wie wir tatsächlich abgeschlossen hatten, habe ich gewusst, okay, da gibt es einige Punkte, die werden haarig zu kommunizieren sein, denn das war schon die Rückmeldung aus den Fachgruppen. Was uns sehr geholfen hat, war, dass wir damals eine sehr intensive Diskussion über das angemessene, ortsübliche Entgelt hatten. Und wir haben wörtlich in den KV hineingeschrieben, dass wir damit das Thema angemessenes, ortsübliches Entgelt abgearbeitet und erledigt haben.

Das war für den Großteil der Vernünftigen unserer Branche der Anker, okay, dann haben wir das erledigt! Wir haben Rechtssicherheit! Wir wissen auf was wir bauen können, kalkulieren können, unsere Betriebe aufbauen können. Der KV gab auch schon Sicherheit.

MR: Und man wird nicht mit Klagen bombardiert!

FG: Genau so ist es. Und es gab Sicherheit für die Betriebe, für die Mitarbeiter sowieso, für die Kunden. Insgesamt war der KV das kleinere Übel! Es ist nicht so, wie wir es gerne gehabt hätten! Wir haben Rechtssicherheit! Nehmen wir es so wie es ist!

Für jene, für die es überraschend gekommen ist, für die auch manche Dinge nicht so wichtig waren, für die war es ein Problem. Aber da muss ich mich hinstellen, okay, Jungs, ich bin nicht eurer Meinung! Es ist besser als wenn wir was anderes machen! Kraft meines Mandates, so ist es jetzt!

MR: Das hat mir schon sehr geholfen!

Ich mache auch einen Vergleich zur deutschen Situation.

FG: Um Gottes Willen!

MR: Die ist ja wesentlich anders. Auch wenn man das System nicht vergleichen kann. Aber ich habe da schon einiges gesehen, dass sich die Situation in der Arbeitskräfteüberlassung in Deutschland sehr verschärft darstellt. Auch die Verbindungen zu Deutschland bzw. über die CIETT wären interessant.

Wie ist ihre Einschätzung dazu?

FG: Der Standard hat mich letztes Mal zitiert: „Solche Sauereien wie in Deutschland sind bei uns nicht möglich.“ Das was in Deutschland passiert, halte ich teilweise für eine

Sauerei. Die haben heute noch Situationen wie in Lebring bei Philips. Lohnunterschiede von 40 bis 50 Prozent, das kann nicht funktionieren und das halte ich auch nicht für richtig. Es gibt Betriebe, die eigene Kollektivverträge auf Betriebsebene oder auf kleinerer, regionaler Ebene haben, die bei weitem nicht die Qualität haben, wie unser KV.

Ich halte die deutsche Situation für völlig unbefriedigend, zynisch, menschenverachtend und das ist eine Businessethik mit der ich mich nicht identifizieren kann. Ich halte es auch volkswirtschaftlich und betriebswirtschaftlich für kurzsichtig.

Mildernde Umstände muss man insofern für die Betriebe gelten lassen, da die Lohnpolitik der deutschen Gewerkschaften, speziell dort wo sie organisiert sind, bei weitem nicht die Qualität hat, die die Lohnpolitik der österreichischen Gewerkschaften hat.

Ein maßvolles Lohnmanagement gibt es in Deutschland nicht. Wenn ein Facharbeiter 17,88€ Tariflohn hat, dann darf ich mich nicht wundern, dass Betriebe aus einer ökonomischen Not heraus, und die sind exportorientiert, versuchen einen Teil der Kosten zu kompensieren, indem sie versuchen den anderen etwas wegzunehmen.

Es ist aus Gewerkschaftssicht kurzsichtig, das ist weder solidarisch noch sinnvoll und schafft eben diese Probleme. Ein Teil dieses Problems liegt auch in der überzogenen Lohnpolitik der Gewerkschaften. Das ist so!

Zusätzlich muss man den Bestandsschutz der Dienstverhältnisse anführen. Herr Schindler wirft uns immer vor zuwenig für die Verstetigung der Dienstverhältnisse zu tun, umgekehrt sehen wir, wo der Bestandsschutz überstark ist, wird der Druck in dem Kessel enorm. Dann gibt es eben Ventile, wo das austritt und sei es unkontrolliert. Für mich ist die Lohnsituation der Zeitarbeiter in Deutschland ein Ventil, wo der ökonomische Druck hinausbläst auf Kosten der Ärmsten. Da verstehe ich die deutschen Gewerkschaften nicht, dass sie das zulassen und dass das System grundlegend nicht geändert wird. Es wird allgemein gejammert, aber wenn man nur die Zeitarbeitsfirmen prügelt, dann prügelt man zwar nicht den Falschen, aber nicht den ausschließlichen Verursacher. Das ist schon ein bisschen komplexer das Problem. Entweder ringen sie sich durch zu einem Flächenkollektivvertrag oder sie suchen andere Lösungen. Aber so wie es jetzt ist, das ist absolut nicht okay.

Die CIETT als überregionale Interessenvertretung der Arbeitgeber der Zeitarbeitsbranche ist schon eine wichtige und interessante Angelegenheit im politischen Lobbying und in der Kommunikation unserer Anliegen, Bedürfnisse und Notwendigkeiten. Sie ist auch die

einzigste Organisation die in Brüssel für uns akkreditiert ist, weil wir aus österreichischer Sicht keine Stimme haben durch die Pflichtmitgliedschaft in der Kammer. Für uns ist der Verband der VZA. Die CIETT ist der internationale Arm und daher wichtig.

Was wir im Rahmen der CIETT sehen, ist ja das Gleiche, was wir auf europäischer Ebene sehen. Die Systeme in Europa sind derartig verschieden, dass es schwierig ist eine gemeinsame Linie zu finden. Es war kein Zufall, dass die Zeitarbeitsrichtlinie so lange gedauert hat. Ist ja nach wie vor ein großer Diskussionspunkt. Die CIETT gibt uns die Möglichkeit intern einen Interessensausgleich zu schaffen und voneinander zu lernen. Und es ist schon so, dass das österreichische KV-Modell für manche als Benchmark gilt. Wir sind nach Holland das zweite europäische Land, das einen eigenen KV hat. Das war schon in den 70er Jahren. Der hat aber auch nicht die Qualität, die unser KV hat.

MR: Auf das hat mich auch der Herr Schindler hingewiesen. Unser KV ist eine Referenz, die europaweit alleine dasteht.

Die Systeme gehen so weit auseinander. Länder, die die Zeitarbeit praktisch verbieten wie Griechenland, die aber trotzdem im guten Durchschnitt des Zeitarbeitsanteil europaweit liegen. Ich weiß zwar nicht wie das funktioniert, aber sei wie es sei.

Auf der anderen Seite Länder wie Großbritannien, die totale Deregulierung betreiben, die aus einer ganz anderen Tradition kommen. Da kann man nicht verhandeln, das geht rechtlich nicht.

FG: Aber da sollte man es auch nicht versuchen, das über eine gemeinsame Richtlinie drüber zu stülpen und das ist das Problem. Ich würde mir auch nicht gefallen lassen, dass das deutsche System in Österreich gelten sollte, oder das UK-System oder das französische System. Da sollte jedes Land seine eigenen Regeln behalten. Für mich geht die Richtlinie zu weit, weil sie determiniert wieder die Entgeltfrage natürlich schon in einer unzulässigerweise Form, die ich mir nicht vorschreiben lassen möchte. Wofür habe ich eine lokale Sozialpartnerschaft, wenn ich erst wieder so etwas bekomme.

Das finde ich nicht okay!

Man findet auf beiden Seiten, Pragmatiker, Nachhaltigkeits- und sozial Verantwortliche und Ideologen. Die schlimmsten sind die Ideologen auf beiden Seiten. Diese gibt es auch bei uns in der Wirtschaftskammer. Gar nicht die Funktionäre selbst sind die Ideologen,

weil die kommen oft aus der betrieblichen Praxis und wir wissen aus der betrieblichen Praxis: „Du kannst dir keinen radikalen Kapitalismus leisten!“ Wenn ich da draußen meinen Mitarbeitern die Haare schere, dann werden sie mir entweder nicht mehr kommen oder sie werden so miese Arbeit machen, dass es mich mehr kostet als es mir bringt.

Das mag in anderen Branchen anders sein, hängt auch mit dem Qualifikationsniveau zusammen. Je niedriger das Qualifikationsniveau ist, desto mehr Druck musst du machen, dass etwas passiert. Das ist sozialwissenschaftlich erwiesen. Nichtsdestotrotz hast du auf beiden Seiten solche und solche. Ich fürchte mich vor den Ideologen der Arbeiterkammer, also ich fürchte mich nicht im Sinne von fürchten, aber ich finde sie gefährlich wie auf unserer Seite. Das erschwert die Problemlösung enorm. Mit Ideologen einen Kompromiss zu finden ist per definitionem unmöglich!

MR: Das funktioniert nicht!

FG: Ich bin auch viel unterwegs und dankenswerter Weise werde ich von der Arbeiterkammer und der Gewerkschaft zu den Schulungen der Betriebsräte eingeladen. Wenn ich mir da die Diskussionen anhöre mit welchem ideologischen Ballast diskutiert wird, völlig an der Realität vorbei, dann macht mir das Sorgen! Die gibt es aber auf beiden Seiten.

Bei uns ist das Etikett Neoliberalismus drauf, was meiner Meinung nach, eines der bescheuertsten Etiketten der letzten 20 Jahre ist, weil man auch schauen muss, wo sind wir in Österreich weggegangen zu liberalisieren und wo stehen wir jetzt mit unserer Liberalisierung. Wir sind ja nicht dort weggegangen wo die anderen gestanden sind und wir sind nie so weit gegangen wie andere gegangen sind. Es war bei uns sowieso schaumgebremst.

Aber natürlich versuchen wir aus unserem Selbstverständnis heraus Dinge zuzulassen und nicht zu sagen, das sollst du nicht, das darfst du nicht, das geht nicht! Das ist, glaube ich, oft unser Problem. Eine österreichische Eigenart ist es das Doppelte zu verlangen um die Hälfte zu bekommen. Das war nie meine Art, aber manchmal muss man es machen.

Die Vernünftigen sind dort wie da kompetente Leute und die anderen musst du in Kauf nehmen.

MR: Noch zwei Punkte! Im Dezember ist auf EU-Ebene die Entscheidung gefallen, dass die Gleichstellung der Zeitarbeiter und Stammarbeiter in den nächsten drei Jahren kommen soll. Es ist mir nicht ganz klar, wie sich das in Österreich auf Arbeitgeberseite auswirken wird.

FG: Wir wissen alle noch nicht wie das sein wird. Wir haben noch einigen Konfliktstoff mit der Gewerkschaft. Man darf bei aller Wertschätzung und bei allem gemeinsamen Erreichten nicht vergessen, dass es Differenzen gibt. Wir haben schwere Kämpfe mit den Gewerkschaften wenn es um das Thema geht, Dienstverhältnissen, Vertragsauflösung, einvernehmliche Auflösungen. Und das mit der Gleichstellung ist das nächste Thema, Betriebsvereinbarungen etc.

Bisher ist es österreichische Judikatur und Legislative, die sagt, es gilt der Kollektivvertrag und nicht die Betriebsvereinbarung! Ich weiß, dass namentlich Herr Schindler aber auch die Gewerkschaft generell versucht diese Betriebsvereinbarungen für die Zeitarbeiter in Kraft zu setzen, um auf Umwegen den IST-Lohn hereinzuholen. Da wird es massive Konflikte geben. Ich möchte das außer Streit gestellt haben, denn es gilt das Kollektivvertragsprinzip. Der Mitarbeiter hat Anspruch auf den Kollektivvertrag und sonst nichts, weil sonst brauche ich keinen eigenen Kollektivvertrag. Denn sonst frage ich mich, warum unterwerfe ich mich einem Kollektivvertragsregime? Dann werfen wir den weg, dann gilt die Betriebsvereinbarung dort, wenn es keine Betriebsvereinbarung gibt: Fein! Wenn es eine gibt dann nehmen wir das!

Man kann nicht sagen, wasche mich, aber mache mich nicht nass! Man kann mit mir nicht einen KV vereinbaren und sagen: „Aber das andere will ich trotzdem!“ Das geht nicht. Es geht auch nicht, wir machen ein Referenzlohnsystem aber ich will den IST-Lohn haben. Aus denselben Gründen, die ich vorher genannt habe. Aber da wird es noch massive Konflikte geben in den nächsten drei, vier Jahren. Es wird spannend.

Es wird sicher konfliktreicher werden als die Vergangenheit. Nach dem KV haben wir einige Jahre ein konstruktives, harmonisches Gesprächsklima gehabt, allerdings habe ich das Gefühl dass die nächsten zwei, drei Jahre härter werden. Wir wollten über die Kurzarbeit abschließen, aber da hat man versucht über Hintertürchen Dinge aufzudrücken, die wir nicht akzeptieren können. Mit der Zeitarbeitsrichtlinie kommt das nächste, mit den

einvernehmlichen Auflösungen kommt das nächste... Es wird in den nächsten Jahren wieder etwas lauter werden.

Weil es keine gemeinsame Zielsetzung gibt! Für uns war die Sache mit dem KV, die Sache mit dem angemessenen, ortsüblichen Entgelt außer Streit gestellt. Mit der europäischen Richtlinie versucht man das Bekenntnis wieder auszuhebeln. Das kann nicht so funktionieren. Wenn das so kommen sollte, wird der Flurschaden enorm.

MR: Aus meiner Sicht geht das gemeinsame Ziel verloren. Die Gewerkschaft versucht, wenn ich das richtig zusammenfasse, das Zeitarbeitsverhältnis so nahe wie möglich an das Normalarbeitsverhältnis anzunähern oder es sogar gleich zu stellen. Das kann der Zeitarbeitsbranche nicht recht sein.

FG: Warum kann es das nicht?

MR: Schon rein ökonomisch gesehen.

FG: Per definitionem nicht!

MR: Was ist dann noch der Unterschied, warum gibt es noch Zeitarbeitsunternehmen?

FG: Da haben sie zwei Denkfehler. Das eine ist, wir haben kein Interesse daran, dass unsere Arbeiter der billige Jakob sind gegenüber der Stammbeslegschaft. Im Gegenteil und das ist nachweisbar, unsere Leute verdienen mehr! In diesen Industriebranchen mit unserem Referenzlohnsystem im KV, wenn Sie heute bei Siemens anfangen, wenn sie bei der VOEST anfangen, verdienen sie keine 20% Überzahlung als Facharbeiter, aber unsere Zeitarbeiter. Der Zeitarbeiter verdient jetzt schon mehr. Das Heranführen an eine normale Branche brauchen wir nicht über den Lohn spielen, weil auch unsere Grundlohntabelle bezieht sich, bis auf die letzten beiden Gruppen Industrielohn, auf den Metallindustrielohn. Das kann nicht so schlecht sein gegenüber anderen Branchen. Das Argument, dass Zeitarbeit billig ist, ist falsch. Das ist eines der größten Irrtümer und der größten Vorurteile, die sich am längsten halten. Das stimmt nicht!

Was die Gewerkschaft mit der Heranführung möchte, ist zum einen die Verstetigung der Dienstverhältnisse. Da gehen wir bis zu einem bestimmten Punkt mit. Wir haben bewusst gesagt, wenn der Auftrag aus ist, dann kündigen wir nicht gleich, sondern warten vier Tage

ob ein anderer Auftrag kommt. Wir haben einen Bildungsfonds eingerichtet, den wir speisen. Wenn einer kurzfristig Stehzeit hat, können wir das nutzen für Weiterbildung.

Die Verstetigung kann ein gemeinsames Ziel sein, wenn man es nicht übertreibt und momentan übertreibt es die Gewerkschaft. Die Gewerkschaft geht davon aus, dass in einer Normalbranche das Dienstverhältnis einige Jahre dauert. Ich behaupte, das durchschnittliche Dienstverhältnis in Österreich liegt unter zwei Jahren. Das durchschnittliche Dienstverhältnis der Zeitarbeit liegt über einem Jahr. Man muss in der Diskussion sauber bleiben und unterscheiden zwischen Überlassungsdauer und Dienstverhältnisdauer. Was öffentlich erhoben wird, ist die Überlassungsdauer in der Stichtagserhebung. Aber das hat nichts damit zu tun, wie viele Überlassungen der Zeitarbeiter im Rahmen eines Dienstverhältnisses hat. Man muss die Diskussion in der Öffentlichkeit sauber führen. Und wenn man, wir sind gerade dabei eine solche Studie vorzubereiten, die Dienstzugehörigkeit der Zeitarbeiter mit anderen Branchen vergleicht, wird man drauf kommen, dass da nicht mehr sehr viel Unterschied ist.

Dadurch dass es keine validen Daten im Moment gibt, kann die Gewerkschaft und die Arbeiterkammer nach wie vor behaupten: Dem ist nicht so!

Zum zweiten, die Gewerkschaft will die Kündigungsfristen verlängern um die Verstetigung zu fördern, was an sich nicht sinnvoll ist. Bei den Angestellten haben wir die normalen sechs Wochen und bei den Arbeitern zwei Wochen, die mit anderen Branchen vergleichbar sind. Zwar gibt es in der Metallindustrie längere Kündigungsfristen, okay, aber wir haben im Metallgewerbe und in anderen Branchen weniger als zwei Wochen. Ich sehe da überhaupt keinen Grund die Kündigungsfristen zu verlängern noch dazu unter dem Titel der Verstetigung der Dienstverhältnisse. Das wird zwar immer so getrommelt: Wir sind die Bösen!

Wir bieten als Zeitarbeitsunternehmen die Flexibilität an. Ich biete die Flexibilität den Kundenbetrieben an. Die Ressourcen habe ich dann, wenn ich sie brauche! Ich biete die Flexibilität betriebsintern an. Heute möchte ich, dass sie zur Alpine gehen, und wenn der Auftrag zu Ende ist, möchte ich, dass sie zum Denzel gehen. Sofern das im Rahmen ihrer Qualifikationen liegt, sollen sie das auch tun. Ich werde mich nicht an eine normale Branche heranführen lassen können, dass ich sage, sie sind Sachbearbeiter auf SAP für die Einkaufssoftware und damit können sie nichts anderes tun. Das ist nicht das Wesen der

Zeitarbeit! Deshalb kann ich das nicht akzeptieren, weil es das Geschäftsmodell verunmöglicht.

MR: Das habe ich vorher damit gemeint.

FG: Was man versucht, und das ist die perfide Strategie dahinter, ist, dass man über soziale Standards versucht das Modell zu verunmöglichen. Dagegen werden wir uns wehren. Dafür gibt es unsere Interessenvertretung. Das kann man nun neoliberal oder ökonomische Vernunft nennen. Ich nenne es ökonomische Vernunft und dafür werden wir in den Ring steigen, öffentlich und im Hintergrund. Das wird so nicht funktionieren können, denn sonst ist das Modell tot.

Das muss auch Herr Schindler verstehen. Wenn sich einer existentiell bedroht fühlt, dann ist schwierig mit ihm zu verhandeln!

MR: Das bringt mich zu meiner letzten Frage. Können Sie eine Prognose über die Zeitarbeit in den nächsten 10, 15 Jahre abgeben, was ist ihre eigene Vorstellung, ihr Ziel? Wie soll es weitergehen mit der Zeitarbeit?

FG: Wie es jetzt ist, so wird es nicht bleiben. Selbst wenn man es sich wünschen würde. Wir haben jetzt schon zwei Tendenzen, die sich in dieser Form verstärken werden. Wir haben die Generalisten und Spezialisten. Die Generalisten, die ein bisschen größer sind wie Manpower, Adecco, die werden zu integrierten HR-System-Anbietern oder sind es teilweise jetzt schon.

Es ist ja heute nicht mehr so, dass ich zu einem Zeitarbeitsunternehmen gehe, wenn ich kurzfristig einen Spitzenbedarf habe, sondern es passiert auch das langfristige Recruitment, Outplacement, es passiert die Administration, es passiert Training.

Moderne Zeitarbeitsunternehmen, die als Generalist aufgestellt sind, bieten ein Portfolio an HR-Maßnahmen. Das wird mehr werden neben der reinen Spitzenabdeckung. Umgekehrt die Spezialisten, die vielleicht eine eingeschränkte Breite an Dienstleistungen haben, aber die sind mittlerweile schon mehr als reine Kopflieferanten, sind Recruitingpartner, sind Trainingspartner etc.

Dann ist die Frage, spezialisiere ich mich regional, sektoral, berufsgruppenmäßig. Das ist dann die freie Unternehmerentscheidung. Aber diese beiden Tendenzen werden sich

verstärken, d.h. es wird weniger große Generalisten und mehr kleinere, mittlere Spezialisten geben. Das ist die Grundsatzentwicklung.

Das ist für uns der Nachteil, dass das alles über deren Horizont der Metallergewerkschafter liegt. Das ist eine fremde Welt für sie. Ich muss mit den Leuten im Transportgewerbe arbeiten, ich muss mit den Leuten in der Nahrungsmittelindustrie arbeiten und in anderen Bereichen. Das ist für sie fremd. Die sehen ihren Metallbereich, alles andere ist etwas nebulos.

Mein persönliches Ziel ist es die Zeitarbeitsbranche dorthin zu entwickeln, dass sie zu einer normalen, regulären Branche wird. Insofern bin ich mir mit Herrn Schindler über den Terminus einig. Wir verstehen nur völlig verschiedene Sachen darunter. Am Ende des Tages möchte ich haben: a) ein Lohnregime, das beschäftigerunabhängig ist, d.h. der Zeitarbeiter hat seinen Lohn und den hat er, egal ob der zur Alpine, VOEST oder zu einem kleinen Elektriker geht. Ich möchte das Prinzip des beschäftigerrelevanten Lohns abschaffen. Nur dann kann ich auch auf bestimmte Wünsche, die die Gewerkschaft hat flexibel reagieren. Jetzt bin ich immer in diesem Korsett. Uns ist es sowieso gesetzlich determiniert von dritter Seite.

Ich möchte ein eigenes Branchenprofil haben, wo ich nicht wieder argumentieren muss, ja, in der Industrie habe ich längere Kündigungsfristen, „so what“? Es interessiert einen Fleischer auch nicht, was ein Glaserer verdient. So ist es für uns auch. Ich möchte eine eigenständige Branche, die für sich stehen kann. Dann gibt es als Berufsbezeichnung, ich bin Zeitarbeiter! Aha! Und in welchem Bereich? In der Elektrik. Ist okay! Das ist mein Ziel.

Und wenn wir dann einen Beschäftigungsdurchsatz haben von derzeit zwei Prozent der in Richtung vier Prozent geht, ist das okay! Ich habe keine Allmachtsphantasien, dass die Hälfte aller Dienstverhältnisse über Zeitarbeitsverhältnisse abgewickelt werden sollen. Das ist ein Blödsinn!

Ich will, dass Zeitarbeitsunternehmen, mittlerweile ist Personaldienstleister die Berufsbezeichnung, weil Zeitarbeit nur ein Teil unseres Portfolios ist, dass wir als Personaldienstleister ein wesentlicher Mitgestalter des Arbeitsmarktes werden und das bereits sind. Wir sind die größten Kunden des AMS.

Die Schuhlöffelfunktion muss stärker werden, das Outplacement wird stärker werden, der Schulungsanteil wird stärker werden, die Berufsorientierung wird stärker werden. Das ist momentan ein Monopol, wie nenne ich das, von AMS-nahen Organisationen.

Da muss man darauf hinarbeiten, dass unser Profil schärfer wahrgenommen wird, noch professioneller gearbeitet wird. Am Ende sollen die Personaldienstleister für einen wesentlichen Faktor für funktionierende Wirtschaft stehen und man soll damit aufhören, die Zeitarbeiter in ein Schmutzdeckel zu stellen. Das ist auch ein Punkt!

Man versucht uns zu hauen und merkt aber nicht, dass die Leidtragenden die Zeitarbeiter sind.

Meinen Mitarbeitern geht das am A vorbei. Der denkt sich, Hauptsache mein Kontostand stimmt! Je mehr man auf die Zeitarbeitsunternehmen hinschaut, desto mehr trifft man den Zeitarbeiter. Dem geht es ja schlecht damit.

Die Schuhlöffelfunktion wird zunehmen, die Transitionsfunktion wird zu nehmen. Der Ersteinstieg wird verstärkt über uns funktionieren. In Holland machen 60% der Schulabgänger ihren ersten Job über Zeitarbeitsunternehmen. Das kann man gut heißen, aber besser als sie zu bekämpfen, was ein Kampf gegen Windmühlen ist, wäre es, sich damit auseinander zu setzen und das so zu lenken, dass es zum Wohle aller und nicht weniger ist.

Das war das Wort zum Sonntag!

MR: Danke!

Abstract

Die Arbeitskräfteüberlassung und -vermittlung erfuhr europaweit in den letzten zehn Jahren einen enormen Aufschwung. In Staaten wie Deutschland wurde sie zu einem wichtigen Element der Arbeitsmarktpolitik, aber auch in Österreich muss, besonders seit Inkrafttreten des Konjunkturbelebungsgesetzes 2002, ein signifikanter Bedeutungsgewinn im Bereich der Arbeitsmarktverwaltung verzeichnet werden. Dem AMS Geschäftsbericht von 2007 zufolge wurden 82.409 offene Stellen von Arbeitskräfteüberlassern gemeldet. Dies entspricht einem Gesamtanteil von 22,3% aller offenen gemeldeten Stellen.

Vor diesem Hintergrund untersucht diese Arbeit den österreichischen und deutschen Werdegang der Arbeitskräfteüberlassung im historischen Verlauf. Anhand eines Überblickes werden die wirtschaftlichen Transformationen nach dem Ende des 2. Weltkrieges zusammengefasst. Daran schließt eine Betrachtung der österreichischen Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik an.

Im Zentrum dieser Arbeit steht auf österreichischer Seite das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz von 1988 und der Kollektivvertrag der Arbeitskräfteüberlassung von 2002. Zur Untersuchung dieses Gebietes wurden Interviews mit ExpertInnen durchgeführt, die bei den Verhandlungen zum Arbeitskräfteüberlassungs-Kollektivvertrag eine entscheidende Rolle gespielt haben. An diesen Regelungen wird gezeigt, wie positiv sich die Einbindung der Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft in die Arbeitsmarktpolitik auswirken kann. Im Gegensatz dazu analysiert diese Arbeit die zum Teil stark negativen Auswirkungen in Deutschland auf die überlassenen Arbeitskräfte aufgrund mangelnder oder fehlender Regelungen.

Am Ende wird neben einer Zusammenfassung ein Ausblick für die Arbeitskräfteüberlassung vorgenommen, der sich besonders auf die kommenden Verhandlungen zwischen den Arbeitgeber- und den ArbeitnehmervertreterInnen konzentriert.

Ein Dankeschön

...den ExpertInnen der Arbeitskräfteüberlassung für die Bereitschaft zur Mitarbeit. Im Einzelnen sind dies:

- Beate Albert, Sekretär auf Landesebene Wien der GMTN
- Dr. Rene Schindler, Leitender Sekretär der GMTN, Arbeitsrechtsexperte
- Gerhard Flenreiss, Geschäftsführender Gesellschafter von MediCare, Bundesvorsitzender der Vertretung der Zeitarbeitsfirmen der Wirtschaftskammer Österreich

...an Dr. Brigitte Pellar, der ehemaligen Leiterin des Instituts für Gewerkschafts- und AK-Geschichte für die Motivation dieses Diplomarbeitsthema zu verfolgen

...meinem Betreuer Dr. Hannes Wimmer, der trotz eines vollen Terminkalenders sich Zeit für mich nahm, und mir wesentliche Ratschläge für die Gestaltung meiner Diplomarbeit gab

...an Georg Hahn, der mir in seiner selbstverständlichen Art seine technischen Mittel zur Aufzeichnung der ExpertInneninterviews zur Verfügung stellte

...besonders an meine Freundin Daniela, die, neben der Korrekturtätigkeit für meine Diplomarbeit, mich während meines Studiums unterstützte und mir half die Motivation zur Beendigung dieser Arbeit aufrecht zu erhalten

...besonders an meine Eltern, die mir dieses Studium ermöglichten und mit ihrer Geduld meinen gesamten Bildungsweg begleiteten

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name: Reinhard Moser
Geburtsdatum: 03.06.1981
Geburtsort: Amstetten

Bildungsgang

1987-1991 Volksschule St. Georgen/Ybbsfelde

1991-2000 Öffentliches Stiftsgymnasium Seitenstetten

1.10.2002 Beginn Diplomstudium Politikwissenschaft

Februar 2007 Dokumentationsarchiv des österreichischen Widerstandes
Elektronische Erfassung der Sterbebücher der Anstalt Wien Steinhof
1938-1945

Beruflicher Werdegang

Jänner 2001- Präsenzdienst Österreichisches Bundesheer
September 2001

Oktober 2001- Hilfsarbeitskraft überlassen durch Maschinenring Personalleasing
September 2002

Oktober 2006- Angestellter im Leitungsbau überlassen von Trenkwalder Personal-
Februar 2009 dienste